



NEW VET

NETWORK FOSTERING THE EUROPEAN WORK-BASED
LEARNING SYSTEM FOR VET PROVIDERS

Was haben wir aus den gemeinsamen NEW VET Training Hotspots gelernt?
Ergebniszusammenfassung

Arbeitspaket 3 - TRANSNATIONAL CAPACITY BUILDING für Bildungsdienstleister

Projektergebnis-Nr.: 17



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Informationen zum Projekt

Projektkronym:	NEW VET
Vollständiger Titel des Projekts:	Network Fostering the European Work-based Learning System for VET Providers
Koordinator:	IAL Marche – Italy
Gefördert durch:	ERASMUS+ KA3 – Unterstützung politischer Reformen
Projekt-Nr.:	609049-EVP-1-2019-1-IT-EPPKA3-VET-NETPAR
Projektwebsite:	https://newvet-project.eu/

Dokumentinformationen

Verfasser:	IHK-Projektgesellschaft mbH
Rezensent:	Steering Committee
Verbreitungsgrad:	Öffentlich
Dokumentstatus:	Final

Copyright © NEW VET Project



Dieses Ergebnis ist unter einer [Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) lizenziert. Die offene Lizenz gilt nur für endfällige Leistungen. In allen anderen Fällen sind die Leistungen vertraulich.

Haftungsausschluss:

Mit Unterstützung des Erasmus+ Programms der Europäischen Union. Dieses Dokument gibt nur die Ansicht seines Autors wieder; die EACEA und die Europäische Kommission sind nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Inhalt

EINLEITUNG	4
1. NEW VET TRAINING-HOTSPOT.....	6
1.1 Rückblick auf den 1. NEW VET Training-Hotspot	6
1.2 Lernergebnisse aus dem 1. NEW VET Training Hotspot	7
1.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 1. NEW VET Training-Hotspot.....	12
2. NEW VET TRAINING HOTSPOT	14
2.1 Rückblick auf den 2. NEW VET Training-Hotspot	14
2.2 Lernergebnisse aus dem 2. NEW VET Training-Hotspot	15
2.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 2. NEW VET Training Hotspot	21
3. NEW VET TRAINING HOTSPOT	23
3.1 Rückblick auf den 3. NEW VET Training Hotspot	23
3.2 Lernergebnisse aus dem 3. NEW VET Training-Hotspot.....	24
3.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 3. NEW VET Training-Hotspot.....	28
4. NEW VET TRAINING-HOTSPOT	29
4.1 Rückblick auf den 4. NEW VET Training-Hotspot	29
4.2 Lehren aus dem 4. NEW VET Training-Hotspot	30
4.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 4. NEW VET Training-Hotspot	33
5. NEW VET TRAINING-HOTSPOT	36
5.1 Rückblick auf den 5. NEW VET Training-Hotspot	36
5.2 Lehren aus dem 5. NEW VET Training-Hotspot	37
5.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 5. Training-Hotspot	40
EPILOG	43

Einleitung

Das Projekt "NEW VET – Network fostering the European Work-based learning system for VET providers" initiierte einen europäischen Kooperationsverbund von Berufsbildungsanbietern aus Italien, Frankreich, Deutschland, Slowenien und Griechenland mit dem Ziel Empfehlungen zur Umsetzung arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) von der europäischen Ebene effizienter und nachhaltiger auf die nationale Ebene zu transferieren.

Schwerpunkte der Zusammenarbeit waren:

- **Fünf transnationale NEW VET Training-Hotspots - zu aktuellen Themen europäischer Berufsbildung**
- **Austausch von guten Erfahrungen zum Thema arbeitsweltbasiertes Lernen (WBL)**
- **Förderung des gemeinsamen Lernens zwischen europäischen Berufsbildungsorganisationen**
- **Bereitstellung von NEW VET Trainingsmodulen zu aktuellen Trends auf europäischer Ebene beim arbeitsweltbasierten Lernen (WBL)**

Dieser NEW VET Ergebnisbericht fasst die wichtigsten Lernergebnisse zusammen, die während der fünf Training Hotspots durch Berufsbildungsexperten der Projektpartnerländern vermittelt wurden. Wesentlicher Inhalt der NEW VET Projektarbeit war es herauszuarbeiten, wie man erfolgreiche europäische Lösungen auf die einzelnen nationalen Systeme der beruflichen Bildung übertragen kann. Im Mittelpunkt stand dabei das Von- und Miteinander Lernen, der aktive Austausch und die Vernetzung von Bildungsdienstleistern in den unterschiedlichen europäischen Partnerländern. Dieses Format gemeinsamen Lernens und Kommunizierens fördert die nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit und bildet die Grundlage für zukünftige Kooperationsaktivitäten sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Neben dem Austausch von praktischen Erfahrungen, sowohl Best Practices als auch Herausforderungen in der Berufsbildung, schätzten die Teilnehmer insbesondere die kooperative, ergebnisorientierte Atmosphäre während des Trainings. Dieses gemeinsame Training auf europäischer Ebene beförderte die Vernetzung der Bildungsdienstleister als Teil ihrer Internationalisierungsstrategie.

Diese guten Erfahrungen werden auch zukünftig ein nachhaltiges Element langfristiger Kooperation sein.

Basierend auf den praktischen Erfahrungen der Partner, dem jeweiligen nationalen Berufsbildungssystem sowie aktuellen Trends auf europäischer Ebene wurden in den NEW VET Hotspot Trainings insgesamt 5 aktuelle Schwerpunktthemen der beruflichen

Bildung ausgewählt. Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten die Training-Hotspots 2,3,4 und 5 nur als Online-Training organisiert werden.

Training Partner	HotSpot	Topic	Date
IAL Marche (IT)	Rom, Italien	- EU-funding policy past and future - EQAVET - Quality assurance in VET	21. – 24.01.2020
Greta du Velay (Frankreich) Online		- ECVET, EQF; EUROPASS – European Transparency	11. 12. – 15.12. 2020
IHKPG (Deutschland) Online		- Good practices on effective WBL systems (German Dual VET system)	28.01, 04. 02; 09. 02. 2021
ŠCNG (Slowenien) Online		- Innovation in VET for Green and Digital Europe Design	22.04.2021
ReadLab (Griechenland) Online		- A new Micro-credential era in VET? Skills, Qualifications Framework and EU Approaches".	06.07.2021

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der einzelnen NEW VET Training-Hotspots kurz vorgestellt.

1. NEW VET Training-Hotspot

1.1 Rückblick auf den 1. NEW VET Training-Hotspot

Das 1. NEW VET Training Hotspot fand vom 21. bis 24. Januar 2020 im IAL NAZIONALE Headquarters in Rom statt. Die NEW VET Partner hatten die Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zu lernen und persönlich zu vernetzen. Diskutiert wurden bewährte Verfahren und Erfahrungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Partnerländern. Im Focus standen dabei auch die europäische Bildungspolitik mit ihren Finanzierungs- und Transparenzinstrumenten sowie deren Akzeptanz auf nationaler Ebene.

Am ersten Tag des Trainings waren Frau Hrelja von T33 und Herr Chelli von FASI zu Gast. Beide eröffneten mit ihrem Input die Diskussion über die Politik der Europäischen Union für den nächsten Programmzeitraum 2021-2027. Beide Referenten erarbeiteten und diskutierten mit den NEW VET-Partnern die jüngsten Entwicklungen in der EU-Politik in Bezug auf die EU-Haushaltsprioritäten, mit speziellen Focus auf die EU Programme ESF und Horizont 2020.



Bild 1 1. Trainings-Hotspot, Rom, Januar 2020

Am zweiten Trainingstag wurden die italienischen Ergebnisse und Erfahrungen der letzten 5 Jahre mit dem Erasmus+ Programm für die berufliche Bildung vorgestellt und analysiert.

Herr Arenare präsentierte Einblicke in strategischen Partnerschaften, während Frau Borlone die Mobilitätsprojekten in der beruflichen Bildung vorstellte.

Im Anschluß moderierte Frau Fonzo einen gemeinsamen Workshop mit dem Titel: "EQAVET: From EU framework to the Italian Implementation".

Der zweite Tag des Hotspot-Trainings endete mit Präsentationen der NEW VET-Partner zu Best Practices im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und des arbeitsweltbasierten Lernens.

Alle Partner präsentierten gute Praktiken aus ihren Ländern und diskutierten miteinander, wie diese Gute Praxis in das NEW VET-Projekt einfließen könnte.

Der dritte und letzte Tag des Trainings widmete sich dem „Schreiben“ von EU-Projektanträgen. Dieser interaktive Workshop wurde von Frau Puel moderiert. Sie erklärte, wie man eine Projektausschreibung richtig interpretiert und schließlich erfolgreich Projektanträge formuliert.

Der Workshop erhielt ein durchweg positives Feedback von allen NEW VET Partnern, denn dieser wurde sehr interaktiv und kollaborativ gestaltet. (Zitat: Feedbackreport von Kristie Christodoulaki)

Zugehörige Dokumente:

Stärkung der EU-Sozialfonds zur Meisterung der Krise (Mai 2020):
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/reinforcingeu_socialfunds_en_28may.pdf
 (abgerufen am 14.7.2020)

Horizont Europa: Entwicklung von Innovation und Forschung in der EU <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/horizon-europe/> (abgerufen am 14.7.2020)

Infonote Erasmus 2021-2027 (Februar 2019):
http://illplatform.eu/ill/wp-content/uploads/2019/02/Infonote_new-Erasmus-proposal-2018.pdf (abgerufen am 14.07.2020)

Langfristiger EU-Haushalt 2021-2027: Kommissionsvorschlag Mai 2020:
https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/eu-long-term-budget/2021-2027_en
 (abgerufen am 14.07.2020)

1.2 Lernergebnisse aus dem 1. NEW VET Training Hotspot

In unserer Online-Befragung am Ende des Trainings betonte die Mehrheit der Teilnehmer dass die Ausbildungsziele vollständig erreicht wurden (nur zwei gaben an, diese seien teilweise erreicht worden). Sieben von zehn Teilnehmern hielten die Themen für sehr relevant.

A) Themen am Tag 1 und 2:
 EU-Finanzierungspolitiken und -programme, Vergangenheit und Zukunft –

Lernergebnisse der Teilnehmer:

- Update zum neuen EU-Programm und der Förderperiode 2021 – 2027 :

- Identifikation von neue Themen bzw. Programmzielen 201-2027
Beispiel: detaillierte Darstellung von Horizon 2020.
- Zentrale Ziele von EU-Förderprogrammen verstehen: Förderung von Innovationen; Verbreitung von Nachrichten und Nutzung von Projektergebnissen zur Verbesserung der Berufsbildungssysteme in ganz Europa.

Diskutiert wurden operativer Aspekte der aktuellen EU-Förderprogramme und deren einfachere und weniger bürokratische Handhabung:

- Beispielsweise vereinfachte Kostenoptionen für Projekte, d. h. Berechnung der Kosten eines Vorhabens auf der Grundlage pauschaler Kosten (Pauschalfinanzierung) oder von Outputs und Ergebnissen (Standardeinheitskostenordnung, Pauschalbeträge);
- Möglichkeit, außereuropäische Organisationen in Partnerschaftsprojekte einzubeziehen.
- Möglichkeit, die eigene Situation der Berufsbildung mit der Situation in anderen Ländern zu vergleichen:
Beispiele:
 1. Beispiel: Besseres Verständnis der Ansichten und Positionen der italienischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und des Arbeitsmarktes zu arbeitsweltbasiertem Lernen und beruflicher Bildung;
 2. Beispiel: Viele Partnerländer stehen vor den Herausforderungen, dass immer mehr Jugendliche eine akademische Ausbildung bevorzugen obwohl überall händeringend berufliche Fachkräfte gesucht werden.
- Besseres Verständnis für Themen und Chancen die berufliche Bildung die Jugendlichen bieten kann sowie für die politischen Herausforderungen auf EU Ebene und der Notwendigkeit politischer Reformen.

Inhalte, die für unsere tägliche Arbeit und Organisation relevant waren

- Erfahrungsaustausch mit Berufsbildungsexperten auf europäischer Ebene;
- Ideen für neue Kooperationsmöglichkeiten und Netzwerke wurden initiiert
- Gegenseitiges Verständnis für Herausforderungen der Berufsbildungsanbieter in verschiedenen Ländern, (d. h. technische Organisation).
- Neue Impulse zur Internationalisierung der Partnerorganisationen

Inhalte zur Förderung der Zusammenarbeit und Vernetzung

- Mehrwert des Erasmus+ Programms für die berufliche Bildung erkennen:
 - Akteure der beruflichen Bildung auf EU Ebene vernetzen und Erfahrungsaustausch fördern;
 - Kennenlernen neuer Partnerorganisationen der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene und Förderung der Internationalisierung;
 - Stärkeres Bewusstsein für die Berufsbildung durch gemeinsame Partnerschaftsprojekte;
 - ERASMUS Mobilität als Chance zur Förderung der Attraktivität der beruflichen Bildung durch interkulturelle Erfahrungen.

- Planung gemeinsamer Mobilitäten für Bildungspersonal und Azubis im NEW VET Netzwerk (MoU)
- Informationstransfer von der EU-Ebene auf die lokale Ebene:

Inhalte zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung auf nationaler & EU Ebene

Analysieren sie auf regionaler Länderebene: Warum die akademische Bildung bevorzugt wird?

- Zum Beispiel, warum ziehen griechische Schüler es vor, an eine Universität zu gehen, anstatt eine berufliche Karriere zu starten? - Mögliche Gründe: höheres Ansehen in der Gesellschaft? Karrierechancen?, bessere Entlohnung ?, mehr Möglichkeiten während des Studiums ?

Lösungsansätze, um das Image der beruflichen Bildung zu verbessern:

- Den Studierenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen Mehrwert, Anreize geben;
- Bessere Information junger Menschen über die Möglichkeiten/Karriere Chancen beruflicher Aus- und Weiterbildung (Maßnahmen zur Berufsorientierung);
- Einbindung der Eltern in Maßnahmen zur Berufsorientierung/ Berufswahl. Familien sollten aktiv in den Prozess einbezogen werden, z. B. gemeinsame Veranstaltungen, Broschüren und Info Materialien zur Information; Teilnahme an Elternabende in der Schule.

Berufsbildungsanbieter sollten ihre Lehrpläne und Aktivitäten für Jugendliche attraktiver zu gestalten:

- Lehrern und Ausbildern sollten Weiterbildungen angeboten werden, um ihre Arbeit mit Jugendlichen attraktiver zu gestalten.
- Lehrkräfte und Ausbilder sollten ermutigt werden, an Austauschprogrammen teilzunehmen und ihren Schülern die neuen Ideen und Kenntnisse vermitteln (z. B. über Erasmus+ Mobilitäten für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung).
- Jugendlichen in der beruflichen Bildung sollten ebenfalls Lernaufenthalte im Ausland angeboten werden.
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung sollte dazu beitragen junge Menschen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren

Stärkere Kooperation zwischen Berufsbildungsanbietern und Hochschuleinrichtungen:

- Zum Beispiel könnten auf diesem Weg Studienabbrecher direkt in die berufliche Bildung einmünden

Bessere Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft:

- Zum Beispiel könnten mehr betriebliche Praktika für Schüler und Lehrer organisiert werden

B) EQAVET - Qualitätssicherung in der Berufsbildung - Tag 2

Lernergebnisse der Teilnehmer:

Sensibilisierung für Qualitätssicherungsprozesse im Allgemeinen:
 - Qualitätssicherung als Querschnittsthema hilfreich, wenn sie als Standards verstanden wird.

- Rolle und Relevanz von EQAVET für Berufsbildungssysteme in verschiedenen EU-Ländern:

- Zum Beispiel war EQAVET für einen Teilnehmer völlig neu; er war der Meinung für ihn gelte nur das französische Qualitätsversicherungssystem
- EQAVET zielt auf eine Makroebene und auf Länder ab, in denen die Berufsbildung erst in jüngster Zeit entwickelt wurde.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind:

Hier gab es unterschiedliche Perspektiven der Partner bzgl. der Relevanz von EQAVET für die tägliche Arbeit – diese reichten von Zustimmung bis Ablehnung:

- Ablehnung: eine teilnehmende Organisation sagte, dass sie bereits mehrere nationale Qualitätssicherungssysteme bedienen, ein weiteres wie EQAVET würden sie ablehnen.
- Mitte: Ein Partner kennt mit nationale Kontaktstelle für EQAVET, ist aber der Ansicht, dass diese keinen Bottom-up-Ansatz fördert.
- Zustimmung: EQAVET war für die Arbeit eines Teilnehmers sehr relevant. Dieser fand die von der Europäischen Kommission festgelegten Indikatoren sehr hilfreich und plant, sie anzupassen und zu nutzen.

Inhalte zur Stärkung der Zusammenarbeit zum Thema berufliche Bildung

Das EQAVET Qualitätssicherungssystem wird als entscheidend angesehen, um die Qualität und Attraktivität der beruflichen Bildung auf EU Ebene zu erhöhen und es somit zu einer ersten Wahl zu machen.

Der Austausch über Erfahrungen in der Qualitätssicherung zwischen Berufsbildungsanbietern auf verschiedenen Ebenen könnte verbessert werden.

Inhalte, die verwendet werden sollen, um die Berufsbildung populärer zu machen

Bei der Frage wie EQAVET die Berufsbildung attraktiver machen könnte gingen die Meinungen auch sehr auseinander:

- Beispielsweise ist das EQAVET-Qualitätssicherungssystem von entscheidender Bedeutung, um die Bedürfnisse der Interessengruppen zu erfassen und folglich die Attraktivität der Berufsbildung zu erhöhen. Darüber hinaus kann es verwendet werden, um Bildungsprozesse für Schüler, Lehrer und Ausbilder zu verbessern, indem Standards für diese festgelegt werden.
- Andere Partner meinten EQAVET kann nicht unbedingt verwendet werden, um die Berufsbildung unbedingt populärer zu machen. Schüler, Lehrer sind oftmals den bestehenden Qualitätssystemen auf nationaler Ebene verpflichtet

C) Projektplanung und Projektmanagement - Tag 3

Lernergebnisse der Teilnehmer:

Aspekte der Trainingsmethodik:

- Roadmap, um ein erfolgreiches EU Projekt zu strukturieren.

Bedeutung von Kooperation und Kommunikation

- Selbst-Reflexion über verschiedene Standpunkte und Verbesserung des Wissens über die Bedürfnisse und Probleme von Personal / Lehrern / Lernenden in den verschiedenen EU-Ländern.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

Die Teilnehmer empfanden die Methoden wie Brainstorming, World Cafe,... sehr hilfreich.

Unterstützung der Teilnehmer gab es bei...

- Generierung neuer eigener Ideen für die Anwendung in verschiedenen Sektoren wie Erasmus + Mobilität (KA1) und Strategische Partnerschaften (KA2);
- Durchführung effektiver und produktiver Brainstormings.

Konkrete Ideen für die Wiederverwendung dieser Methode:

- In verschiedenen Situationen: z.B. für die Ausarbeitung neuer EU Projekte,
- Schulung des internen Projektpersonals

Inhalte zur Stärkung der Zusammenarbeit des Bildungsdienstleister

Teilnehmer betonten den kooperativen Ansatz der Projektplanung und -verwaltung und seinen Wert, neue Aspekte in den Austausch mit Schülern, Lehrern, Ausbildern usw. einzubringen. Sie schätzten auch die Möglichkeit, Informationen über andere Teilnehmer zu erhalten und so neue Kooperationen für zukünftige Projekte zu schaffen.

Diese Methode könnte bei der Durchführung von Projekten in Zusammenarbeit auf lokaler oder regionaler Ebene angewandt werden.

Die Teilnehmer tauschten sich über verschiedene Herausforderungen und Besonderheiten als Berufsbildungsanbieter und als Anbieter allgemeiner Bildung aus. Durch diese Narrative könnten Berufsbildungsanbieter untereinander diskutieren und Lösungen finden, wie Herausforderungen überwunden werden können.

Inhalte, die verwendet werden sollen, um die Berufsbildung populärer zu machen

Austausch über Aktivitäten und Veranstaltungen, die umgesetzt werden könnten, um die Berufsbildung attraktiver zu machen.

Attraktive Fördermöglichkeiten in der beruflichen Bildung (Europäische Ebene: ERASMUS+; Horizont 2020; ESF usw.)

Was haben die Teilnehmer von anderen Partnern gelernt und wie profitieren sie von diesem Wissen?

Die Teilnehmer profitierten auf folgende Weise:

- Aktive Vernetzung von Berufsbildungsexperten aus EU-Ländern;
- Projektideen zur Förderung WBL und neue Projektpartnerschaften;
- Begegnung mit leidenschaftlichen Menschen, die wirklich zu diesem Bereich (der Berufsbildung) beitragen wollen;
- in der Erkenntnis, dass einige Länder mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung fortgeschrittener und erfahrener sind, andere weniger;
- Austausch über bewährte Verfahren, aber auch Herausforderungen anderer teilnehmender Organisationen auf europäischer Ebene;
- Lernen aus der starken Erfahrung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung anderer teilnehmender Organisationen und Länder, die dazu beitragen können, ihre Zusammenarbeit zu vertiefen und auszubauen. Lernen über ihren Kontext und die Art und Weise, wie sie arbeiten.

1.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 1. NEW VET Training-Hotspot

Durch den Vergleich der Berufsbildungssituation im eigenen Land mit anderen Berufsbildungssystemen gewannen die Partner eine andere Perspektive auf ihre nationale Entwicklung der Berufsbildung, einschließlich der Herausforderungen der unterschiedlichen berufsbildungspolitischen nationalen Systeme. Netzwerke von Akteuren der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene erwiesen sich als bewährtes Mittel zur Stärkung der Berufsbildung im Sinne eines Bottom-up-Ansatzes. Dabei bieten europäische Programme eine gute Gelegenheit zum Austausch bewährter Verfahren zwischen den an der Berufsbildung beteiligten Akteuren über die nationale Ebene hinaus. Der Training-Hotspot zeigte auch Ansatzpunkte auf, um auf eine Veränderung zu drängen, beispielsweise als gemeinsame Anstrengungen im Netzwerk von Berufsbildungsanbietern, wie z.B. eine bessere Information junger Menschen über das Potenzial einer beruflichen Karriere, Einbindung der Eltern und Familien in die Berufsorientierung, die Anwendung der EQAVET-Grundsätze oder die Ausstattung von Lehrern/Ausbildern mit mehr Kompetenzen, um eine qualitativ hochwertige Berufsbildung zu ermöglichen. Die Teilnehmer profitierten am letzten Schultag von Methoden der Projektplanung und -management, um eine erfolgreiche Roadmap zur Strukturierung von Projekten zu generieren. Die Teilnehmer betonten den kooperativen Ansatz der Projektplanung und -verwaltung und seinen Wert, neue Aspekte in den Austausch mit Schülern, Lehrern, Ausbildern usw. einzubringen.

Für das Bildungspersonal können die folgenden Themen als sehr relevant hervorgehoben werden:

- 1) Potenzial der EU-Programme und wie sie die tägliche Arbeit der Lehrer konkret unterstützen können

- 2) Erfahrungsaustausch zu Erasmus+ Programmen und ihres Wertes, insbesondere der von Auslandsaufenthalten als Mittel zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung
- 3) Vergleich verschiedener Berufsbildungssysteme, damit Lehrkräfte/Ausbilder ihre eigenen (SWOT) besser einordnen und bewerten können > einen Selbstreflexionsprozess initialisieren
- 4) Diskussion zur Frage „Wie kann man die Berufsausbildung (Lehrpläne und Aktivitäten) für die Jugend attraktiver machen?“
- 5) Methoden & Lösungsansätze zur Förderung der Zusammenarbeit mit anderen Bildungssektoren wie Hochschuleinrichtungen (HEIs) und insbesondere mit der regionalen Wirtschaft gefördert werden
- 6) Qualitätssicherung (EQAVET) als Querschnittsthema im Sinne von Zielen und Standards verstehen und für die eigene Arbeit anpassen

2. NEW VET Training Hotspot

2.1 Rückblick auf den 2. NEW VET Training-Hotspot

Auf Grund der Pandemie, wurde der 2. Trainings-Hotspot am 3.12., 11.12. und 15.12 2020 im Online-Format organisiert. Der verantwortliche Partner Greta du Velay (FR) arrangierte eine interessante Kombination aus Input-Sessions und Workshops unter Einbeziehung von Moodle als Online-Arbeitsplattform.

Der erste Tag war dem Thema ECVET gewidmet, dem europäischen Transparenzinstrument zur Anerkennung von Lernergebnissen in der Berufsbildung. Zur Einführung stellte Frau Banse, die französische ECVET-Expertin, das Konzept des ECVET vor. Anschließend präsentierten eine weitere französische und eine deutsche Organisation ihre praktischen Erfahrungen mit der Anwendung von ECVET bei Mobilitäten. Schließlich hatten alle Partner die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit der Implementierung von ECVET zu überprüfen und auszutauschen.

Der zweite Tag bot allen Teilnehmern interessante Gelegenheiten, mehr über den EQR und die Europass-Plattform zu erfahren. Alle Partner waren aufgefordert, ihre nationalen Qualifikationsrahmen in Bezug auf den EQR zu reflektieren und vorzulegen. Verschiedene Experten aus Slowenien, Deutschland und Frankreich stellten den NQF als Referenz zum EQR vor, die Herausforderungen für die verschiedenen EU-Instrumente besteht in der Akzeptanz am Arbeitsplatz. Anschließend erhielten die Partner einen Überblick über die Aktualisierungen der Europass-Plattform 2.0 und deren neue Funktionen. Dann wurden die TN aufgefordert, ein Europass-Profil mit einigen Europass-Dokumenten (Lebenslauf usw.) für sich selbst zu erstellen, um sich mit der Plattform vertraut zu machen.

Der dritte Trainingstag folgte einem praktischen Ansatz. Zunächst präsentierten die Partner die Ergebnisse ihrer Online-Aufgaben zum Stand der Umsetzung des EU-Rahmens für eine qualitativ hochwertige und effektive Lehrlingsausbildung und zu ihren individuellen Europass-Lebensläufen. Am Vormittag bereitete der Trainingsleiter eine Workshop-Sitzung vor, in der die Partner ihre Kompetenzen bei der Formulierung konkreter Einheiten von Lernergebnissen testen konnten. Der Nachmittag war dem Erfahrungsaustausch bei der Umsetzung von ECVET sowie der Internationalisierungsstrategie jedes Partners gewidmet.

Zugehörige Dokumente:

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET): <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc5e02b-2f78-4b8c-bfca-d6554a5b7e4c/language-en> (abgerufen am 22.2.2021)

Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen

Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cee4d970-518f-11e7-a5ca-01aa75ed71a1>, (abgerufen am 22.2.2021)

Notwendige Voraussetzungen für die Umsetzung des ECVET (CEDEFOP 2012): <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4113>, (abgerufen am 22.02.2021)

Defining, writing and applying learning outcomes - A European handbook (CEDEFOP 2017): <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4156>, (abgerufen am 22.02.2021)

Artikel: Identify Units of Learning Outcomes: <https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/identify-units-learning-outcomes>, (abgerufen am 22.02.2021)

2.2 Lernergebnisse aus dem 2. NEW VET Training-Hotspot

Der zweite NEW VET Training-Hotspot war in Bezug auf seine neue Art der Informationsvermittlung besonders. Trotz des Online-Trainingsformats hielten mehr als drei Viertel der Teilnehmer die Inhalte für relevant. Auch die Teilnahme und Interaktion wurde von elf von zwölf Teilnehmern als ermutigend empfunden (rundum zufrieden oder zufrieden). Inhaltlich wurde das Training recht positiv bewertet, es wurden einige Schwächen in Bezug auf die Organisation (die von der pandemiebedingten Arbeitsweise der Organisationen betroffen war) erwähnt. Die Teilnehmer schätzten die "starke Beteiligung aller Organisationen" und die Möglichkeit, die "aktuelle Situation von EQR, ECVET und WBL in verschiedenen Ländern" (zitiert aus der Evaluation der Trainings-Hotspots) kennenzulernen. Der folgende Abschnitt vertieft die gewonnenen Erkenntnisse und ermöglicht eine Großschreibung für die nachfolgenden Projektaktivitäten.

A) Check-in zum ECVET-System (Kennenlernen der Ziele des ECVET; Wie man ECVET implementiert; Austausch praktischer Erfahrungen einer deutschen und französischen Berufsbildungsorganisation)

- Tag 1

Lernergebnisse der Teilnehmer

Für einige Teilnehmer war das Thema ECVET neu, so dass sie neues Wissen über die ECVET-Systeme und deren Strukturierung der Berufsbildung (und Mobilitäten) erlernten.

Vorteile von Anrechnungsmöglichkeiten (Credit -Systemen) im Bildungssystem:

- Unterstützt Personen, mittels flexiblen Lernpfaden und den Transfer über verschiedene Ebenen und Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung und über nationale Grenzen hinweg ;
- Ermöglicht die Akkumulierung und Übertragung unterschiedlicher Lernergebnisse, die in verschiedenen Lernkontexten erworben wurden, einschließlich Online-, nichtformalem und informellem Lernen;
- Erleichtert Konzeption, Bereitstellung und Bewertung vollständiger Qualifikationen oder Bestandteile von Qualifikationen;
- Qualitätsaspekte: ECVET unterstützt bei der Qualitätssicherung (Validierung & Anerkennung von Lernergebnissen)

Die Fallstudie (CorEdu) ermöglichte ein besseres Verständnis dafür, wie ECVET in der Praxis in verschiedenen, aber sich ergänzenden Aktivitäten umgesetzt werden kann, die von der Entsendeorganisation, der aufnehmenden Organisation und der Zertifizierungsstelle während der Mobilität durchgeführt werden müssen, wobei die verschiedenen Phasen vor, während und nach der Mobilität genutzt werden.

Notwendige Voraussetzungen für die Umsetzung des ECVET:

- Systemische Rahmenbedingungen (Akzeptanz im Nationales Qualifikationssystem);
- Die internen Bedingungen erfordern, dass die Akteure ECVET akzeptieren: das Gefühl der Eigenverantwortung zwischen allen und die Notwendigkeit eines qualitätsbasierten Ansatzes.

Herausforderungen des ECVET und seiner Umsetzung:

- erfordert viel Engagement und Überzeugungsarbeit;
- ein multiperspektivischer Ansatz, um die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden angemessen berücksichtigen zu können.

Vertreter des französischen ECVET-Teams reflektierten über Transfermöglichkeiten für ECVET in lokale WBL-Systeme.

Wo finde ich Unterstützung auf nationaler Ebene?

EQR-Niveaus und Zuweisung eigener Kurse zu diesem Rahmen.

Veranlagungsverfahren.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und die Organisation relevant sind

Frage, wie ECVET in die Organisationen integriert werden kann:

- Teil der Mission der Partner, d.h. Sensibilisierung für das Thema;
- Zusammenfassung des Lernergebniskonzepts und seiner Anwendung in der Planung, Umsetzung und Bewertung der Berufsbildungspfade;
- Call to action: Verbreitung der ECVET-Prinzipien in der gesamten Organisation und ihrer Anwendung in den Auslandspraktika, um ihre Qualität zu verbessern, von der sowohl Studenten als auch Unternehmen profitieren.
- Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter zu neuesten EU-Instrumenten und -Systemen zur Förderung der Qualität der Mobilität.

Zur Erinnerung: Die Arbeit mit ECVET hat eine menschliche Dimension in Bezug auf die Arbeit mit jungen Menschen und die Unterstützung ihrer Talentverbesserung.

Partner, die sich mit der Erasmus+Mobilität befassen, stehen vor ähnlichen Problemen, auch in Bezug auf die Herausforderungen und Chancen, die die Umsetzung des ECVET mit sich bringt.

Inhalte, die für die Übertragung des ECVET-Systems und anderer einschlägiger EU-Instrumente zu verwenden sind

Möglichkeiten, das ECVET-System und die ECVET-Tools bekannter zu machen:

- Trainings speziell für Lehrer, Ausbilder, betriebliche Ausbilder;
- Erstellung von Material im Zusammenhang mit ECVET und Einkreisung zwischen Zielgruppen, um eine Wissensgemeinschaft aufzubauen, die in der Lage ist, Studenten und Auszubildende bei der Verbesserung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen;
- Intensiveres Marketing; Nutzen und Mehrwert mit Hilfe guter Beispiele.

ECVET besteht aus mehreren Teilen, so dass die Übertragung des gesamten Systems schwierig ist. Einige Teile sind leichter zu übertragen, z. B. Memorandum of Understanding; Validierung und Bewertung der der Lernergebnisse. EU Tool für die Übersetzung zwischen verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen. Der Inhalt war sehr praktisch und enthielt viele Vorschläge zur Gestaltung und Umsetzung transnationaler Mobilitätsaktivitäten unter Verwendung von ECVET und anderen relevanten EU-Instrumenten.

Inhalte, die zur Verbesserung der bestehender nationalen WBL Lösungen eingesetzt werden sollten

Die oben erwähnten neuen EU Instrumente könnten zur Verbesserung der Internationalisierung regionaler/nationaler WBL-Rahmenbedingungen beitragen. Diese tragen dazu bei internationale Qualitäts- und Effizienzstandards zu erreichen.

Die Schaffung gemeinsamer WBL-Rahmenbedingungen hängt in erster Linie von jedem einzelnen EU-Mitgliedsstaat ab. WBL entwickelte sich in jedem Mitgliedstaat sehr unterschiedlich. Berufliche Bildung ist eine Politik, die in den Zuständigkeitsbereich der nationalen Regierungen fällt und daher vom politischen Willen, dem Geschäftsumfeld und den Möglichkeiten des Landes abhängt (-> bezieht sich oben auch auf interne und externe Bedingungen für ECVET).

Für ihren Transfer auf die lokale Ebene und die bestehenden nationalen WBL-Rahmen ist die Einbeziehung der relevanten Interessengruppen und ihre Bereitschaft, diese Instrumente anzupassen und zu nutzen, sehr wichtig.

B) ECVET und Europass (Kenntnis und Verständnis des Qualifikationsrahmens der Partner; Erfahrungsaustausch über die Umsetzung von EU-Instrumenten für das Lernen am Arbeitsplatz; Kennenlernen der neuen Europass-Plattform) – **Tag 2**

Lernergebnisse der Teilnehmer :

Empfehlung des Rates (22.5.2017) zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

- EU forderte die Mitgliedstaaten auf, nationale Qualifikationsrahmen auf der Grundlage von Lernergebnissen im Zusammenhang mit dem EQR durch einen "Referenzprozess" zu entwickeln;
- EQR als gemeinsamer Bezugsrahmen für acht Qualifikationsstufen, ausgedrückt als Lernergebnisse mit steigendem Kompetenzniveau. Sie dienen als

Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und ihren Niveaus;

- Die EQR-Niveaus und die Beschreibungen der Lernergebnisse tragen zu einer besseren Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen der verschiedenen nationalen Systeme bei.

Europass-Mobilität, Informationen von einem Experten:

- aktualisierte Version des Europass-Portals und sein Potenzial: ermöglicht es, einen Arbeitsplatz zu finden und ein eigenes Kompetenzportfolio anzulegen, indem Erfahrungen ein ganzes Leben lang hinzugefügt werden;
- Verbesserte Kompetenzen bei der Besetzung.

ECVET, Europäischer Qualifikationsrahmen und die Präsentation verschiedener nationaler Qualifikationsrahmen.

Die Lernbewertung im Bereich der Mobilität kann sowohl (a) erworbene berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten als auch (b) kulturelle Aspekte umfassen.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

EQAVET und ECVET sind wichtige Instrumente, die die Qualität der Berufsbildung in all ihren Phasen beeinflussen könnten. Zum Beispiel die Berücksichtigung dieser bei der Gestaltung sowie bei der Umsetzung des Training-Pfades. Sie ermöglichen es, die Qualität zu verbessern und die Einbeziehung der verschiedenen Akteure in die Umsetzung von WBL-Pfaden zu verbessern.

Indem sie dieses Wissen vertiefen und in der täglichen Arbeit anwenden, könnten die italienischen Partner dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit des italienischen Berufsbildungssystems zu verbessern.

Die meisten Partner kannten den Europass, verbesserten aber ihr Wissen über die verschiedenen neuen Dienstleistungen, die er anbietet.

Beitrag zu einer besseren Ausbildung junger Studierender über die Erstellung des Europass-Lebenslaufs (indem auch strategische Informationen mit nach Hause genommen werden). Neue Europass-Plattform, die als Unterrichtsstunde (Lebenslauf, Anschreiben) für Studierende genutzt werden soll.

Gute Idee: digitale Vorlagen für Absichtserklärungen, Learning Agreements und persönliche Transkripte, die benutzerfreundlich und gebrauchstauglich sind.

Konsistenz der Art und Weise, wie Lernergebnisse beschrieben werden, und dass diese Beschreibung mit der ESCO-Terminologie übereinstimmen sollte.

Inhalte, die für die Übertragung des ECVET-Systems und weiterer EU-Instrumente nutzbar sind

Möglichkeiten der Anwendung von EU-Instrumenten auf Arbeitsebene:

- Verbesserung der Qualität der eigenen Berufsbildungsdienstleistungen;
- Impakt auf die Schüler, um ihnen ein klares Ziel zu zeigen und Lernergebnisse zu erreichen. Es ermöglicht den Schülern zu planen, wie sie die erworbenen Fähigkeiten

nutzen können, um individuelle Karrierepfade aufzubauen oder einen Job zu finden. Dies ist nützlich für die Motivation der Schüler und ihre Inspiration.

Vorteile des Europass

- gemeinsames EU-Format für Lebenslauf, nicht nur für internationale Praktika und WBL-Erfahrungen, sondern auch für jede Art des Arbeitens und Lernens;
- neue Europass-Plattform 2.0 mit digitalem ePortfolio und EU weiten Angeboten zum LLL.

Inhalte, die verwendet werden sollten, um die Berufsbildung populärer zu machen

Wesentliche Elemente aus ECVET; EQAVET und anderen einschlägigen EU-Instrumente könnten dazu beitragen, die nationalen Rahmenbedingungen für die Berufsbildung grundlegend zu ändern, einschließlich der Anforderungen an die Selbstbewertung von Anbietern.

Bewährte Verfahren der EU im Bereich der Qualitätssicherung könnten als Richtschnur für Änderungen dienen, die den EQAVET-Grundsätzen entsprechen.

Die EU-Qualitätsstandards erfordern die Vertrautheit mit und die Verwendung des Europass-Formats.

C) Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige und effektive Lehrlingsausbildung, Mobilität und Internationalisierungsstrategie (Ermittlung von Lernergebniseinheiten/Vorbereitung der Bewertung; Messung ; Validierung im Rahmen ECVET; Ausarbeitung der Internationalisierungsstrategie) – **Tag 3**

Lernergebnisse der Teilnehmer:

- Kenntnisse zu Zielstellungen der EU-Rats-Empfehlung für eine nachhaltige und digitale berufliche Bildung Europa.
- Austausch von guten Praktiken zum arbeitsweltbasierten Lernen (WBL) auf EU Ebene.

Über Lernergebnisse:

- Können auf viele verschiedene Arten formuliert werden (Erprobung in praktischen Übungen);
- Das Konzept schafft nicht immer wie erwartet einen Mehrwert;
- Die Definition der Lernergebnisse kann den Charakter und die Qualität des Lernprozesses, wie sie vom einzelnen Lernenden erlebt wird, direkt beeinflussen;
- Die rasche Ausweitung der auf Lernergebnissen basierenden Qualifikationsrahmen in Europa spricht für ihre Bedeutung für die Überprüfung und Erneuerung nationaler Qualifikationen.

Über ESCO (European multilingual classification of Skills, Competences and Occupations):

- Qualifizierung, Beschreibung, Ermittlung und Klassifizierung von Berufen und Kompetenzen, die für den ARBEITSMARKT und die allgemeine und berufliche Bildung in der EU relevant sind;
- Verschiedene Online-Plattformen greifen auf ESCO zurück, um Dienstleistungen wie die Vermittlung von Arbeitssuchenden an Arbeitsplätze auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, das Vorschlagen von Schulungen für Personen, die sich um- oder weiterqualifizieren möchten, usw. zu erhalten.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

Nützlich für die Planungsabteilung innerhalb der Organisation: Teilnehmer konnten ihr Wissen erweitern und sich von einer europäischen Dimension inspirieren lassen, um IVET- und CVET-Wege zu planen.

Nützlich für die Planung von Mobilitäten: Die Sicherung hoher Qualität in der Mobilität bedeutet, sowohl Lernergebnisse bzw. Qualifikationsprofil des entsendenden Partners als auch Umsetzungsmöglichkeiten im Zielland zu kennen.

Praktischer Ansatz während des Trainings-Hotspots: Anwendung der ESCO-Terminologie für Mobilitäten in der Berufsbildung.

Inhalte, die für die Übertragung des ECVET-Systems und anderer einschlägiger EU-Instrumente zu verwenden sind

- Gestaltung von WBL-Pfaden unter Einbeziehung der Unternehmen in den Prozess.
- Nutzung der Lernergebnisse als Baustein, um ein professionelles Profil und den Prozess zu ihrer Validierung aufzubauen. Diese Art von Prozess folgt den EU-Empfehlungen für einen fruchtbaren Prozess des lebenslangen Lernens.
- Einbeziehung der Interessengruppen durch das Netzwerk jedes Partners.

Inhalte, die verwendet werden sollten, um die Berufsbildung populärer zu machen

Das Konzept der "Einheiten von Lernergebnissen" sollte in den lokalen WBL-Rahmen übertragen werden, um qualitativ hochwertige, flexible und effektive Lehrlingsausbildung zu gewährleisten. Das Bildungspersonal muss zu diesem Thema regelmäßig geschult werden, bevor sie es richtig umsetzen können.

Was haben die Teilnehmer von anderen Partnern gelernt und wie profitieren sie von diesem Wissen?

Die Teilnehmer profitierten auf folgende Weise:

Verbessertes Wissen über ...

- Nationale Qualifikationsrahmen der NEWVET Berufsbildungspartner.
- Entwicklungsstand der Anwendung der ECVET-Grundsätze auf WBL-Aktivitäten durch die Partnerländer.

Bewertung der Lernergebnisse.

Gemeinsame praktische Erfahrungen im Bereich ECVET. Verschiedene Ansätze zur Anwendung von Lernergebnissen (Formulierung, Vorbereitung einer Berufsbildungsmobilität, Herausforderungen).

Partner Lycée C. et A. Dupuy- Greta du Velay: Argumentation und die Struktur/Vorlagen, die sie zur Bewertung von Lernergebnissen verwenden (Bewertungsraster).

Partner IHK-Projektgesellschaft mbH: Vorstellung Competence Appraisal die zwecks Assessment und Validierung erzielter Lernergebnisse während der Mobilität genutzt werden.

Ergänzung / Update bestehender Internationalisierungsstrategien der Organisationen.

Präsentationen über den NQR durch jeden Partner ermöglichte ein tieferes Wissen darüber, wie jeder Mitgliedstaat den EQR in seinem NQR konkret umsetzt.

2.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 2. NEW VET Training Hotspot

Durch das Kennenlernen verschiedener Fallstudien während des 2. NEW VET Training Hotspots erneuerten die Teilnehmer ihr Wissen oder erwarben neue Fakten über das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Es bietet mehrere Vorteile, z. B. die Transparenz und damit vergleichbare Lernergebnisse über verschiedene nationale Ebenen und Bildungsformen hinweg. Der Umgang mit ECVET ermöglichte sowohl eine Rekapitulation dieses Konzepts und seiner Komponenten als auch einen Aufruf zum Handeln, d.h. eine größere Priorität in der täglichen Arbeit mit Lernenden, zum Beispiel bei der Planung von WBL oder transnationalen Mobilitäten. Auf der anderen Seite zeigte das Training die Grenzen des ECVET und des arbeitsbasierten Lernens für die tägliche Arbeit auf, da sie vom politischen Willen, dem Geschäftsumfeld und den Möglichkeiten jedes Landes abhängen. In Bezug auf die neue Europass-Plattform fassten die Teilnehmer Möglichkeiten der Integration in den Unterricht für Schüler zusammen. Die Teilnehmer wiesen auch auf die Notwendigkeit hin, dass eine Kultur, die mit europäischen Ansätzen wie ECVET, den EU-Empfehlungen zu WBL und ESCO verknüpft ist, für einen erfolgreichen Prozess des lebenslangen Lernens notwendig ist.

Für Bildungspersonal können die folgenden Themen als bedeutsam hervorgehoben werden:

Kernthema: Qualität der Berufsbildung und des Lernens am Arbeitsplatz: Kennlernen Europäischer Instrumente, die Transparenz, Vergleichbarkeit und damit den Übergang zwischen den Bildungssystemen erleichtern und eine Modularisierung der Berufsbildung ermöglichen

- 1) ECVET und seine Vorteile, notwendigen Bedingungen, Herausforderungen und praktische Anwendung, einschließlich des Lernergebnisansatzes. In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufliche Aus- und Weiterbildung ("ECVET") wurde das Ziel festgelegt, die Anerkennung, Akkumulierung und Übertragung von Lernergebnissen zu verbessern, die Mobilität und das lebenslange Lernen zu unterstützen sowie ein EU-Leistungspunktesystem in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzurichten. In den zehn Jahren seiner Umsetzung hat das ECVET durch die Verwendung und Dokumentation von Einheiten von Lernergebnissen in hohem Maße zur Entwicklung qualitativ hochwertigeren Mobilitätsaufenthalte beigetragen.

Das Konzept der numerischen Punkte fand jedoch keine Akzeptanz und ECVET führte nicht zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Daher wurde vom Rat die Empfehlung ausgesprochen auf das „Aufaddieren“ von Punkten in der beruflichen Bildung zu verzichten. Die ECVET-Instrumente (z. B. Learning Agreement und Memorandum of Understanding), die die Mobilität beruflicher Lernender unterstützen, sollen im Rahmen anderer EU-Instrumente, wie sie im Rahmen des Programms Erasmus+ unterstützt werden, weiterentwickelt werden.

Für berufliche Qualifikationen auf postsekundärer und tertiärer Ebene kann das bereits verwendete Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen angewandt werden. (Quelle: EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz {SWD(2020) 123 final})

Wichtiger Hinweis: ECVET- Instrumente sollten speziell für Lehrer, Ausbilder und betriebliche Ausbilder ständig trainiert werden. Es gibt zahlreiche Materialien im Zusammenhang mit ECVET die es gilt bekannt und praxistauglich zu machen. Lerner (Studenten/Auszubildende) sollten bei der Nutzung der ECVET Instrumente beraten und unterstützt werden.

- 2) EQR: seine Übertragung in den NQR und Wert für qualitativ hochwertige WBL
- 3) Europass-Plattform 2.0 und ihre Vorteile für WBL und Mobilität in Europa
- 4) Qualitätssicherung mit EQAVET

3. NEW VET Training Hotspot

3.1 Rückblick auf den 3. NEW VET Training Hotspot

Da auch der 3. NEW VET Training-Hotspot von COVID19 betroffen war, veranstaltete die Partnerschaft diese Veranstaltung erneut als Online-Seminar. Sie fand an drei Tagen statt: 28. Januar, 4. Februar und 9. Februar 2021 und wurde von der IHK-Projektgesellschaft mbH ausgerichtet. Da sich Moodle bereits als gute Trainingsunterstützung erwies, kam es auch beim 3. Training zentral zum Einsatz.

Der erste Schulungstag war dem Ziel gewidmet, die Teilnehmer an die verschiedenen Akteure des arbeitsweltbasierten Lernens (WBL), ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den verschiedenen EU-Ländern heranzuführen. Die Teilnehmer lernten die Bedeutung von Kooperation und Vernetzung der Akteure der beruflichen Bildung regional, national und international kennen.

Der zweite Tag befasste sich mit guten Beispielen zu erfolgreichen WBL-Systemen und speziell zum DE dualen Ausbildungssystem. Die Teilnehmer lernten die Bedeutung der Zusammenarbeit von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben kennen und erleben. Darüber hinaus ging es darum, ein besseres Bild zu den Möglichkeiten zu erhalten, die die kollaborative Ausbildung (Verbundausbildung) bieten kann und welche Chance der Umsetzung in den eigenen Ländern existiert.

Schließlich war der letzte Trainingstag sehr praxisorientiert. Die Teilnehmer wurden eingeladen, mögliche Pilotaktivitäten zur WBL-Zusammenarbeit zu formulieren und gestalten. Zu den Lernergebnissen gehörten die Bedeutung der Zusammenarbeit von Berufsbildungsschulen und Ausbildungsbetrieben, die Auswirkungen von COVID19 auf die berufliche Bildung und die Vernetzung der Partner mit anderen Berufsbildungsanbietern und Unternehmen für eigene Ausbildungstätigkeiten.

Zugehörige Dokumente:

Ergebnisse der Projektaktivitäten von "Deep in WBL", die sich auf den Vergleich der unterschiedlichen Ansätze der Partnerländer und den Austausch guter Praktiken 2021 konzentrierten.: <http://www.deepindualvet.eu/>

Beratung zur berufsbegleitenden Weiterbildung durch die Verbundberatung Berlin: <http://www.verbundberatung-berlin.de/slides/2017-03-13-Projektinformation-Handout-eng-v0.1.pdf?m=1550488506&>

Ergebnisse der Projektaktivitäten "WBL Accelerator": <https://www.wblaccelerator.eu/en/planning-wbl/>

Voll funktionsfähige kostenlose Webanwendung zum Aufbau eines elektronischen Portfolios: <https://mahara.org/>

Zusammenstellung möglicher Kooperationsaktivitäten, die von allen Partnern gesammelt wurden: <https://bit.ly/3tSBFhM>

3.2 Lerergebnisse aus dem 3. NEW VET Training-Hotspot

A) Check-in: Das System arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) System (verschiedene Akteure in WBL, mögliche Kooperationspfade wie in Spanien und DE erprobt; Anpassungsvorschläge um die Kooperation in der beruflichen Bildung im nationalen Kontext zu verbessern) – **Tag 1**

Lernergebnisse der Teilnehmer :

Neue Kenntnisse der Organisation des WBL-Systems in Frankreich, Slowenien und Griechenland.

Entwicklung der WBL-Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren Österreichs und Spaniens als Beispiele für die Kooperation auf europäischer Ebene.

Die WBL-Methoden sind sowohl für die Beschäftigung junger Menschen als auch für die Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

Erkennen der Vielfalt, Tradition und Komplexität der WBL-Systeme in den Ländern.

Erkennen der eigenen Handlungsspielräume zur Vernetzung nationalen WBL-Akteure .

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

Fakten über den Stand der Berufsbildungs-/WBL-Systeme in EU-Mitgliedstaaten, dabei konnten große Diskrepanzen identifiziert werden (z. B. für Griechenland).

Nützliches Update zur unterschiedlichen nationalen Situation bzw. zur spezifischen Rolle arbeitsweltbasierten Lernens unter dem Aspekt transnationale Mobilität.

Impulse die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsorganisationen und Unternehmen auf allen möglichen Kanälen zu fördern.

Das Bewusstsein für sehr unterschiedliche Systeme und Methoden wurde erhöht.

Inhalte zur Stärkung der Zusammenarbeit der Bildungsdienstleister mit regionale Partnern

Viel Überzeugungsarbeit ist notwendig um Eltern und Schülern von einer beruflichen Bildung zu überzeugen.

Die Präsentationen der Projektpartner über die erfolgreiche Vernetzung und die Beziehungen zwischen den WBL-Stakeholdern, waren/sind für anderen Länder (z. B. Griechenland) sehr hilfreich und nützlich,

Verbreitung der beruflichen Erstausbildung innerhalb und außerhalb der Organisation, Einbeziehung von sozialen Parteien, Schulen und Unternehmen; nur gemeinsam ist man in der Region erfolgreich

Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, hängt das gute Funktionieren der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Unternehmen oft von den persönlichen Engagement des Einzelnen ab: Wie sehr wird der Ausbilder/ Lehrer vom Unternehmen geschätzt, welches Fachwissen kann er in das Unternehmen einbringen? In der Regel ist

betriebliches Ausbildungspersonal hochqualifizierte Fachpersonal und keine Pädagogen.

Inhalte, die verwendet werden sollten, um die Berufsbildung populärer zu machen
Gesammelte Ideen:

- Erstellen Sie eine einseitige Übersicht, die die Beziehungen zwischen den verschiedenen WBL-Akteuren auf nationaler Ebene der Partner zeigt, diese kann leicht übersetzt und auf ein lokales Publikum übertragen werden. Es kann neuen Organisationen helfen, besser zu verstehen, wie das System auf den verschiedenen Ebenen funktionieren kann;
- Bedeutung der Beziehung Schule-Wirtschaft;
- trotz der unterschiedlichen Kooperationsformen und -ebenen sollten alle Lerner zentriert sein.
- Einbeziehung betrieblicher Leiter oder politischer Entscheidungsträger sowie Schulträger in Mobilitätserfahrungen;
- Einbeziehung neuer Akteure in die EU-Zusammenarbeit durch Erleichterung ihres Verwaltungs- und Follow-up-Prozesses.
- Bereitstellung von Räumen für den informellen Austausch mit Berufsbildungsorganisationen, die bereits an der EU-Zusammenarbeit beteiligt sind, um ihr Bewusstsein zu schärfen und ihnen den Willen zu geben, sich an der Zusammenarbeit in der EU zu beteiligen;
- Flexiblere Ausbildungsmöglichkeiten.

B) Good Practices für effektive WBL-Systeme (Zusammenarbeit von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben; Möglichkeiten, die kollaborative Ausbildung bieten kann, und Machbarkeit für eigene nationale Systeme) – **Tag 2**

Lernergebnisse der Teilnehmer:

Für einige Teilnehmer waren Kooperationen der unterschiedlichen Akteure der beruflichen Bildung utopisch. Oftmals gibt es keine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, den Bildungsdienstleistern, den Lehrern und Ausbildern

Das DE Beispiel der Kooperation Schule-Wirtschaft war sehr inspirierend für alle und konnte in einer Peergroup-Aktivität intensiv auf Transfermöglichkeiten diskutiert werden.

Interessant war das DE System des externen Ausbildungsmanagements, zur aktiven Unterstützung beruflicher Ausbildungsprozesse von „AUBEN“.

Die Unternehmen sollten Praktikanten nicht nur als billige Arbeitskräfte betrachten, sondern der Lernende sollte schon wichtig genommen werden. Er / sie sollte mit einer langfristigen Perspektive ausgebildet werden, nicht nur unter Berücksichtigung der kurzfristigen Bedürfnisse eines Unternehmens.

Die Organisation der Ausbildung im Verbund zwischen mehreren Unternehmen bzw. Bildungsdienstleister sollte durch eine externe Stelle moderiert.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

Das Bewusstsein für eine große Vielfalt in der beruflichen Bildung in den Mitgliedsländern;

Potenzial der kollaborativen Ausbildung (Verbundausbildung) „heben“;

Schwierigkeiten der Übertragbarkeit der Verbundausbildung in einem anderen Rechtsrahmen ;

Vorteile , der Ausbildungskooperation und Vernetzung erkennen

Inhalte, die für die Einrichtung von Ausbildungskooperationen nützlich sind

Berufsbildungsanbieter sollten auch auf internationaler Ebene bewährte Verfahren aktiv austauschen, wobei die Erfahrungen jeweils auf die lokale, regionale und nationale Ebene angepasst werden müssen.

Kleine und mittlere Unternehmen in allen Wirtschaftssektoren profitieren davon, dass Bildungsdienstleister oder andere Unternehmen konkrete Unterstützung bei der kollaborativen Ausbildung anbieten. Oftmals wird durch diese Verbundausbildung die Ausbildung im kleinen Unternehmen mit begrenzten Ressourcen erst möglich. Auf lokaler Ebene könnten externe Partner die Unternehmen in diesem Prozess begleiten.

Inhalte, die zur Einbeziehung von Akteuren verwendet werden sollen, die noch keine Erfahrung mit EU-Kooperationsprojekte haben

Ideen:

- virtuellen Austauschformate für lokale Berufsbildungsschulen vorzuschlagen und dabei nicht nur Lehrer, sondern auch Tutoren und Mentoren und, zumindest aber nicht zuletzt, Berufsbildungssektoren anzusprechen,
- Untersuchung möglicher Pilotaktivitäten zur WBL-Kooperation, die im NEW VET-Projekt umgesetzt wurden (Zusammenarbeit von Berufsbildungsschulen und Ausbildungsbetrieben, insbesondere Auswirkungen von COVID19; Ideen der Partner zu Kooperationsaktivitäten mit anderen Berufsbildungsanbietern und Unternehmen für eigene Pilotaktivitäten) – **Tag 3**

Lernergebnisse der Teilnehmer :

Gute Beispiele und Erfolgsgeschichten aus den anderen Ländern;

Mahara-Plattform – könnte ein großartiges Werkzeug sein, um Partnerschaften zwischen Berufsbildung und Wirtschaft aufzubauen und zu betreiben;

Das Portfolio der Kooperationsaktivitäten zum Aufbau spezifischer Partnerschaften mit anderen WBL-Akteuren war als Grundlage für die Diskussion über mögliche Kooperationen sowohl auf lokaler Ebene als auch mit transnationaler Dimension sehr nützlich.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

- Die Arbeit mit EU Bildungspartnern wurde als sehr anregend und wertvoll empfunden;
- Unterstützung von EU Partner, die vor der Herausforderung stehen, Kooperationsideen zu verwirklichen, insbesondere solche Länder wie Griechenland in denen berufliche Ausbildung keine große Rolle spielt

- Inspiration für neue Kooperationsaktivitäten zwischen Partnern oder für die Einrichtung neuer Projekte auf nationaler und EU-Ebene.

Inhalte, die für die Einrichtung lokaler Kooperationsbeziehungen für die Berufsbildung bei der Implementierung von WBL-Systemen verwendet werden sollen

Der Austausch und Vergleich von Ideen mit Teilnehmern aus anderen Partnerorganisationen war sehr interessant und voller neuer Impulse;

Es erwies sich als wichtig, die nationalen Netzwerke der Partner in die EU-Erfahrungen einzubeziehen,

Es ist wichtig, die Bereiche und Ziele von regionaler, nationaler und internationaler Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung spezifischer zu gestalten und die Aktivitäten auf die lokalen Gegebenheiten abzustimmen.

Was haben die Teilnehmer von anderen Partnern gelernt und wie profitieren sie von diesem Wissen?

- Sie profitierten von praktischen Übungen, weil sie zeigen, wie schwierig es ist, die erlernte Theorie in die Praxis umzusetzen.
- Austausch von Konzepten und Ideen aus anderen Ländern (insbesondere Deutschland), Transfer in Länder wie Italien und Griechenland mit Unterstützung aus DE und FR.
- Informationen von den deutschen und französischen Partnern über Strategien der Zusammenarbeit, und wie WBL in Frankreich, Slowenien und Griechenland organisiert ist. Diese Informationen werden bei der Planung von Erasmus+-Mobilitätsaktivitäten in diesen Ländern Berücksichtigung finden.
- Viele Ideen zu Nationalen-Kooperationsaktivitäten, die im eigenen Land repliziert werden könnten, sowie Kooperationsaktivitäten auf EU-Ebene, insbesondere Mobilitätserfahrungen von Lehrkräften und Ausbildern.
- Schwierigkeiten gab es allein schon mit dem verwendeten „Begriffen“ der beruflichen Bildung bzw. sich auf den kleinsten gemeinsamen Verständnis-Nenner zu einigen.
- WBL wird manchmal ganz allgemein verstanden. Um den Vergleich und die gemeinsame künftige Arbeit zu erleichtern, sollten wir konkreter werden. Es scheint wichtig zu sein, zwischen WBL für die berufliche Erstausbildung, der berufliche Weiterbildung (LLL) und dem jeweiligen Sektor zu unterscheiden (da die Einstellung der Unternehmen je nach Sektor unterschiedlich ist).

Berufsbildungsorganisationen tun ihr Bestes, um mit der Covid-Situation fertig zu werden, indem sie eine Vielzahl von digitalen Tools erproben und kurzfristig einsetzen. Es ist positiv, weil es die Ausbilder zwingt, schnell und flexibel neue Wege der Wissenspräsentation zu erproben, um die erfolgreiche Wissensvermittlung weiter zu garantieren.

Einige bewährte Verfahren könnten in den einzelnen Ländern übernommen werden, aber sie sollten auf verschiedenen Ebenen angepasst werden.

3.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 3. NEW VET Training-Hotspot

Die arbeitsweltbasierten Lernsysteme (WBL) in den Partnerländern weisen einen unterschiedlichen Umsetzungs- und Komplexitätsgrad auf. Daher hat ihr Vergleich während des Trainings neue Aspekte aufgezeigt, die von jedem Partner/Land verfolgt werden könnten: weitere Sensibilisierung für Berufsbildung und WBL; Förderung der Idee dass WBL-Methoden sowohl für die Beschäftigung junger Menschen als auch für die Ausbildungsbetriebe von entscheidender Bedeutung sind. ; Austausch über bewährte Verfahren und anschließende Anpassung an die individuellen Bedürfnisse von Sektoren oder Zielgruppen und schließlich Zusammenarbeit durch die Organisation von Mobilitätserfahrungen. Es stellte sich heraus, dass die Vernetzung innerhalb und außerhalb von Organisationen, mit den Sozialpartnern, den Eltern, Schulen und Unternehmen entscheidend ist, um arbeitsweltbasiertes lernen (WBL) zur Erfolgsstory zu machen.

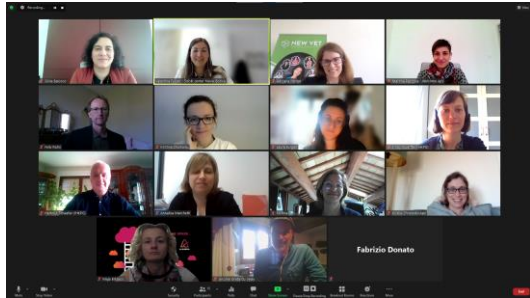
Die Partner machten sich auch mit der Rolle des externen Ausbildungsmanagements vertraut, z. B. bei Verbundausbildung als Möglichkeit, die Ausbildungsinhalte zwischen verschiedenen Einrichtungen wie Ausbildungsbetrieben oder Bildungsdienstleistern aufzuteilen. Um die Zusammenarbeit zu betonen und anzuregen, erarbeiteten die Partner einen Pool möglicher Kooperationsaktivitäten für spezifische Partnerschaften zwischen WBL-Akteuren, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Für das Bildungspersonal waren folgenden Themen besonders wertvoll:

- 1) Kenntnis zu Organisation des WBL-Systems in anderen EU-Ländern
- 2) Kooperationsformate zwischen Mitarbeitern von Berufsbildungsanbietern und Unternehmen.
- 3) Wie kann eine erfolgreiche WBL-Kultur aussehen? Wie kann es mit Leben gefüllt werden?
- 4) Lernen Sie von konkreten Best Practices auf WBL in Bezug auf die spezifischen Arbeiten von Berufsbildungslehrern / Ausbildern, einschließlich virtuellem Austausch.
- 5) Plattformen zur Organisation von Partnerschaften zwischen Berufsbildung und Wirtschaft, zum Beispiel Mahara.
- 6) Beispiele erfolgreicher Vernetzung der Akteure der beruflichen Bildung

4. NEW VET Training-Hotspot

4.1 Rückblick auf den 4. NEW VET Training-Hotspot



Am 22. April 2021 organisierte das Šolski-Zentrum Nova Gorica im Rahmen des NEW VET-Projekts den 4. Trainings-Hotspot mit dem Thema Innovation in der Berufsbildung für ein grünes und digitales Europa

Gastredner aus Slowenien, Kroatien, den Niederlanden, Finnland und der Europäischen Kommission nahmen an unserem 4. Trainings-Hotspot teil. Es wurden verschiedene Themen behandelt wie z.B. die Osnabrücker Erklärung, die Center für berufliche Exzellenz, öffentlich-private Partnerschaften sowie Best Practices aus verschiedenen Projekten wie: PoVE Water, DIHUB, Talentjourney.

Solche Veranstaltungen sind wirklich inspirierend und eine umfassende Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren bei der Entwicklung von Lösungen ist ein Schlüsselmerkmal. Die Teilnehmer konnten einem Panel von verschiedenen Referenten mit vielen überzeugenden Themen zuhören und in Zukunft hoffen wir, viele weitere Trainings-Hotspots zu organisieren.

Zugehörige Dokumente:

- Centres of Vocational Excellence (CoVEs) bringen ein breites Spektrum lokaler Partner wie Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeber, Forschungszentren, Entwicklungsagenturen und Arbeitsverwaltungen (unter anderem) zusammen, um "Kompetenzökosysteme" zu entwickeln, die zu regionalen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungs-, Innovations- und intelligenten Spezialisierungsstrategien beitragen.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1501>
- Berufliche Exzellenz wird durch Zentren für berufliche Exzellenz Wasser (CoVE Water) gefördert, die auf regionaler und / oder nationaler Ebene tätig sind und die berufliche Bildung eng in die regionalen Innovationsökosysteme rund um Wasser einbetten, mit Wassertechnologieunternehmen, Industrie- und Handelskammern, tertiärer Bildung, Forschungseinrichtungen, Behörden, Unternehmen usw. <https://www.povewater.eu/centres-of-vocational-excellence/>
- Best Practice: "Die Cloud im Visier. Teaching High Tech in VET" Digital Innovation Hub für Cloud-basierte Dienste : <https://dihubcloud.eu/>

- Talentjourney wird die Grundlage schaffen, um ein völlig neues Bildungsparadigma und -umfeld zu schaffen, einen offenen und innovativen Raum, ein Netzwerk und ein Ökosystem zu teilen, in dem jeder seine Potenziale entdecken und sie zu Exzellenz, Professionalität und persönlicher Zufriedenheit entwickeln kann. <https://talentjourney.si/about/>
- Katalysator für öffentlich-private Partnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
<https://wearekatapult.eu/>

4.2 Lehren aus dem 4. NEW VET Training-Hotspot

Das Thema "Innovation in der Berufsbildung für ein grünes und digitales Europa" ist in unserer sich wandelnden Arbeitswelt und der europäischen Berufsbildung sehr wichtig. Die Modernisierung der Berufsbildungssysteme ist dringend notwendig, da sich die Anforderungen in der Arbeitswelt rasant verändern. Laufende Entwicklungen wie Automatisierung und Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen verändern die Arbeitsmärkte zunehmend. Der Übergang zu einer stärker digitalen und grüneren Wirtschaft erfordert auch eine Anpassung der Berufsbildung, damit Lehrlinge die für den grünen und digitalen Übergang erforderlichen Fähigkeiten erwerben und gleichzeitig die zentrale Rolle der Berufsbildung im Kontinuum des lebenslangen Lernens bekräftigen und stärken.

Wir haben in diesem 4. NEW VET Training-Hotspot viele über

- Zentren für berufliche Exzellenz
- Öffentlich-private Partnerschaften
- Initiative "Pakt für Kompetenzen". Gelernt.

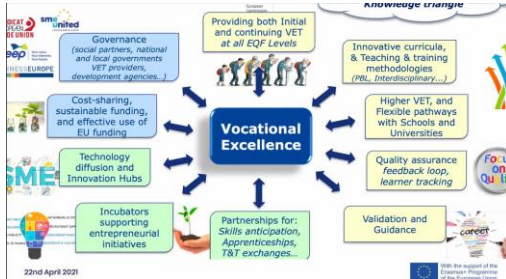
All diese Lehren sind wichtige Themen der EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (07/2020). Die Idee hinter unserem Ausbildungs-Hotspot war/ist es, die EU-Politik zu verstehen und auf unsere nationale und lokale Ebene in der Berufsbildung zu übertragen.

Lernergebnisse der Teilnehmer

Die EU-Initiative für Berufsbildungszentren (CoVEs) definiert einen Bottom-up-Ansatz für Exzellenz, bei dem Einrichtungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Lage sind, das Kompetenzangebot rasch an die sich wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse anzupassen. Es zielt darauf ab, transnationale kollaborative Plattformen zu fördern, die für isolierte Mitgliedstaaten ohne EU-Anreize, technische Unterstützung und Möglichkeiten des gegenseitigen Lernens schwer einzurichten wären. Das vorgeschlagene Konzept der beruflichen Exzellenz zeichnet sich durch einen lernerzentrierten ganzheitlichen Ansatz aus, bei dem die berufliche Aus- und Weiterbildung:

- Zentren für berufliche Exzellenz, die auf zwei Ebenen tätig sind:
National: Enge Verknüpfung der Zentren für berufliche Exzellenz mit lokalen Innovationsökosystemen und Verbindung dieser Zentren auf europäischer **Ebene**

International: Einrichtung wichtiger Knotenpunkte durch Plattformen von Zentren für berufliche Exzellenz für die Berufsbildung, durch Zusammenführung von Zentren, die ein gemeinsames Interesse an bestimmten Sektoren oder Berufen haben, oder innovative Ansätze zur Bewältigung spezifischer gesellschaftlicher Herausforderungen



Quelle: Adrijana Hodak, Leiterin des Ausbildungszentrums, Šolski-Zentrum Nova Gorica (ŠCNG)

Lernergebnisse der Teilnehmer

Public-Private-Partnerships sind sehr gefragte Projekte. Die Europäische Kommission unterstützt die Entwicklung dieser Art von Partnerschaften in der Berufsbildung durch die Erasmus CoVE-Initiative.

Der Pakt für Kompetenzen ist eine der Leitinitiativen im Rahmen der Europäischen Agenda für Kompetenzen für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, die am 1. Juli 2020 vorgestellt wurde. Das Hauptziel des Pakts besteht darin, Ressourcen zu mobilisieren und Anreize für alle relevanten Interessenträger zu schaffen, echte Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte zu ergreifen, indem die Anstrengungen gebündelt und Partnerschaften zur Unterstützung des grünen und digitalen Wandels sowie lokaler und regionaler Wachstumsstrategien eingerichtet werden.

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

- VET Excellence gewährleistet qualitativ hochwertige Fähigkeiten und Kompetenzen, die zu hochwertiger Beschäftigung und karrierelangen Möglichkeiten führen, die den Bedürfnissen einer innovativen, integrativen und nachhaltigen Wirtschaft entsprechen
- Input für neue Projektformate; Ausgangspunkt für unsere interne Diskussion über mögliche COVE
- neue Ideen zur Untersuchung neuer Finanzierungslinien, neuer Arten von Partnerschaften.
- Steigerung der Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch die schrittweise Einrichtung und Entwicklung europäischer Plattformen von Zentren für berufliche Exzellenz
- EU-Initiativen und -Politiken wie Zentren für berufliche Exzellenz öffentlich-private Partnerschaften und die Initiative "Pakt für Kompetenzen" zu verstehen und zu kennen
- Wir sind motiviert, unsere Kollegen und das Management in die Planung der künftigen Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der EU-Politik einzubeziehen, die darauf abzielen, diese Herausforderungen durch den Aufbau

eines starken sozialen Europas, das fair, inklusiv und voller Chancen ist, zu bewältigen.

Inhalte, die für die Schaffung lokaler Kooperationen in der Berufsbildung verwendet werden sollten

- Public Private Partnerships /CoVE als "Kompetenz-Ökosystem" für Innovation, Regionalentwicklung und intelligente Spezialisierung
- CoVE als Teil von Wissensdreiecken in enger Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Wissenschaft und der Wirtschaft
- CoVE bringt Berufsbildungseinrichtungen, Universitäten, Unternehmen, Kammern, politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften, Kommunen zusammen
- EU-Pakt für Kompetenzen für konkrete Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Umschulung der Menschen in Europa – zur Unterstützung eines fairen und krisenfesten Aufschwungs und zur Verwirklichung der Ambitionen des grünen und digitalen Wandels

Inhalte, die zur Einbeziehung von Akteuren verwendet werden sollten, die noch keine Erfahrung mit der Nutzung der EU-Zusammenarbeit haben

- Aufbau innovativer Formen öffentlich-privater Partnerschaften mit der Arbeitswelt und wird durch die kontinuierliche berufliche Entwicklung des Lehr- und Ausbildungspersonals, innovative Pädagogik und Internationalisierungsstrategien unterstützt
- Öffentlich-private Partnerschaften als innovative Ansätze in der Berufsbildung durch transnationale Kooperationsplattformen (EU-Finanzierung)
- Open-Source-Lerngemeinschaft – KATAPULT –(350+ öffentlich-private Partnerschaften in der Berufsbildung in NL)
- Katapult-Präsentation, zeigte insbesondere die Art und Weise, wie die Aktivitäten laufen, um das Networking zu stärken: Peer-to-Peer-Lernen, Tools, Treffen, Networking-Publikationen, Besuche vor Ort, Networking-Events, Studienreisen, Studentexpeditionen, Pro-Motor-Award.
- EU-Pakt für Kompetenzen, ein gemeinsames Engagement-Modell für die Kompetenzentwicklung in Europa. Der Pakt ist die erste der Leitaktionen im Rahmen der Europäischen Agenda für Kompetenzen und fest in der europäischen Säule sozialer Rechte verankert. Einzelne Unternehmen, regionale oder lokale Partnerschaften, industrielle Ökosysteme oder sektorübergreifende Partnerschaften können dem Pakt für Kompetenzen beitreten
- Das Verständnis und die Kenntnis der EU-Initiativen und -Politiken hilft sehr dabei, sich darauf zu konzentrieren welche Art von Projekten und Aktivitäten zielführend für unsere Partnerschaft sein könnten. Darüber haben in den Gastredner Partner und Experten für die zukünftige Zusammenarbeit finden können.

Was haben die Teilnehmer von anderen Partnern gelernt und wie profitieren sie von diesem Wissen?

- Öffentlich-private Partnerschaften / CoVEs können lokale / regionale Kompetenzökosysteme fördern
- Gemeinsame Best-Praxiserfahrungen von CoVE "TalentJourney", "PoVE Water" und "DIHUE"
- Kennenlernen / neue Networking-Aktivitäten mit erfahrenen CoVE-Partnerinstitutionen für die zukünftige Zusammenarbeit. Das war auch sehr nützlich, um unser professionelles Netzwerk zu erweitern.
- Berufsbildungsanbieter brauchen nachhaltige Netzwerke, die das europäische System des arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) fördern -> partnerschaftlich-private Partnerschaften und CoVE können eine sehr gute Gelegenheit zur Vernetzung in der Berufsbildung sein
- Die Teilnehmer erhielten einen Eindruck davon, wie die aktuellen Rats-Empfehlungen für die Berufsbildung bereits in bewährten Verfahren umgesetzt werden.
- Neue Ideen zur Untersuchung neuer Finanzierungslinien, neuer Arten von Partnerschaften.
- Steigerung der Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch die schrittweise Einrichtung und Entwicklung europäischer Plattformen von Zentren für berufliche Exzellenz
- Verstehen und Kennen der neuen EU-Initiativen und -Politiken wie zentren für berufliche Exzellenz öffentlich-private Partnerschaften und die Initiative "Pakt für Kompetenzen"
- EU-Pakt für Kompetenzen für konkrete Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Umschulung der Menschen in Europa – zur Unterstützung eines fairen und krisenfesten Aufschwungs und zur Verwirklichung der Ambitionen des grünen und digitalen Wandels
- Gute Beispiele könnten in den einzelnen Ländern übernommen werden, aber sie sollten auf verschiedenen Ebenen zugeschnitten sein.

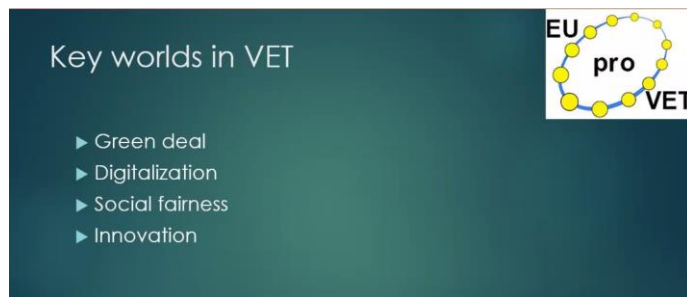
4.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 4. NEW VET Training-Hotspot

Der 4. NEW VET Training-Hotspot befasste sich mit den Herausforderungen der Einführung von Innovationen in der Berufsbildung, zum Aufbau eines grünen und digitalen Europas. Wir haben aus vielen guten Beispielen gelernt, wie die Europäische Kommission auf die globalen Herausforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft reagiert.

Da der politische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung und der spezifischen Prioritäten für die Berufsbildung mit der alten Förderperiode im Jahr 2020 ausgelaufen ist, besteht die Möglichkeit, eine neue und ehrgeizigere Berufsbildungspolitik der Union in der neuen Periode festzulegen, die auf die neuen Herausforderungen reagiert.

Das übergeordnete Ziel sollte darin bestehen, die Berufsbildungspolitik der EU zu modernisieren, um dem großen Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf gerecht zu werden, der von dem gemeinsamen Bestreben getragen wird, für die

Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerüstet zu sein, insbesondere die Erholung von der COVID-19-Pandemie zu unterstützen und zum Aufbau einer nachhaltigeren, faireren und widerstandsfähigeren Europäischen Union beizutragen." Quelle: EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz.



Gastredner aus Slowenien, Kroatien, den Niederlanden, Finnland und der Europäischen Kommission nahmen an unserem 4. NEW VET Training-Hotspot teil.

Es wurden verschiedene Themen behandelt, von The Role of the VET Providers Associations in VET

Innovation und der Osnabrücker Erklärung, Plattformen für berufliche Exzellenz, öffentlich-private Partnerschaften, Pact for Skills Initiative und Best Practices aus verschiedenen Projekten: PoVE Water, DIHUB, Talentjourney.

Diese Beispiele zeigten, wie wichtig die Zusammenarbeit aller wichtigen Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene ist. Die Zusammenarbeit von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist die Basis für eine erfolgreiche Berufsbildung. Diese Partnerschaften sollten dazu beitragen, die Wirtschaft und die Sozialpartner in die Gestaltung und Durchführung der Berufsbildung aktiv einzubeziehen und so Attraktivität, Image und Erfolg der beruflichen Bildung stärken,

Der 4. NEW VET Training-Hotspot befasste sich mit der zentralen Botschaft des Projektes NEW VET "Network fostering the European Work-based learning system for VET providers". Ziel unseres Projekts ist es, die Schaffung transnationaler und nationaler Netzwerke und Partnerschaften von Berufsbildungsanbietern zu fördern, um eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit für die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung aufzubauen.

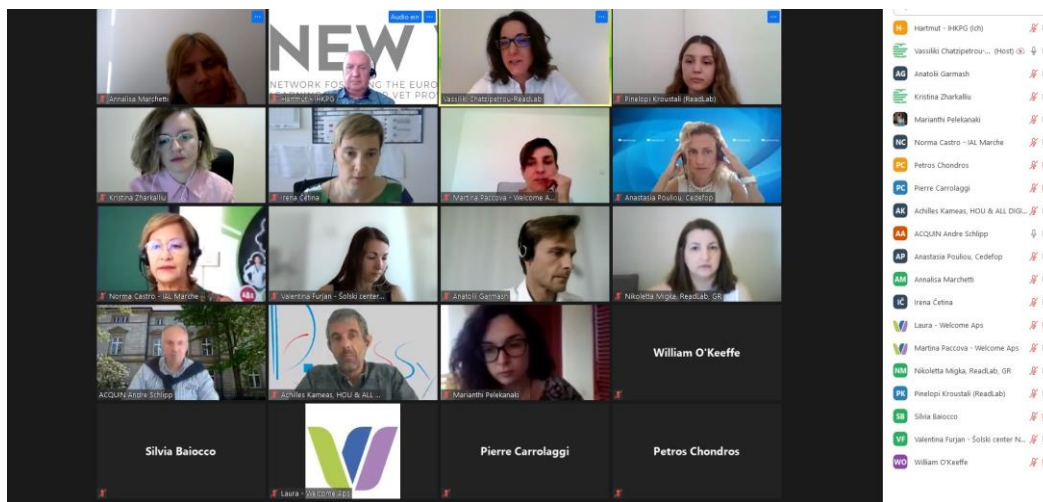
Für ein Berufsbildungslehrer/Ausbilder-Coaching können die folgenden Themen als die relevantesten entsprechend den gewonnenen Erkenntnissen hervorgehoben werden:

1. Sensibilisierung für Privat-Public-Partnerships (CoVE) und die EU-Initiative "Pakt für Kompetenzen"
2. Kooperationsformate zwischen Mitarbeitern von Berufsbildungsanbietern und Unternehmen.
3. Wie kann eine erfolgreiche Berufsbildungspartnerschaft funktionieren?!
4. Lernen Sie von konkreten Best Practices auf CoVE im Zusammenhang mit den spezifischen Aufgabenbereichen von Berufsbildungslehrern/-ausbildern, einschließlich virtuellem Austausch.

5. Plattformen zur Organisation von Partnerschaften zwischen Berufsbildung und Wirtschaft, z. B. CoVE.
6. EU-Programme/-Initiativen für Berufsbildungspartnerschaften/-netzwerke und wie neue Kooperationen mit anderen Berufsbildungsanbietern/Stakeholdern aufgebaut werden können

5. NEW VET Training-Hotspot

5.1 Rückblick auf den 5. NEW VET Training-Hotspot



Am 6. Juli 2021 wurde das 5. NEW VET Hotspot Training von ReadLab (Griechenland) organisiert. Aufgrund der Covid-Einschränkungen und der anhaltenden Pandemie wurde die Veranstaltung online über die Zoom-Plattform abgehalten. (20 Teilnehmer) Der Titel dieses Hotspot-Trainings lautete **"A new Micro-credential era in VET? Kompetenz-, Qualifikationsrahmen und EU-Ansätze"**.

Dieses Hotspot-Training brachte einen Pool von EU-Fachleuten, Professoren und Experten aus dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie von Mikroqualifikationen zusammen.

Nach der Begrüßungsrede der Direktorin und Mitbegründerin von ReadLab, Frau Vassiliki Chatzipeitrou, begann die Veranstaltung mit der Präsentation von Herrn William O'Keeffe (Policy Officer, GD Berufsbildung GD Beschäftigung, Soziales und Integration Europäische Kommission) und mit seiner Präsentation, die die NEW VET-Partner mit dem EU-Ansatz für Mikroqualifikationen vertrauter machte.

Später diskutierte Prof. Achilles Kameas (Hellenic Open University & ALL DIGITAL) die Chancen in der digitalen Kompetenzlandschaft.

Die erste Session wurde von Frau Anastasia Poulidou (Expertin für Qualifikationen und Lernergebnisse, Abteilung für Berufsbildungssysteme und -institutionen, Cedefop) moderiert und in ihrer zum Nachdenken anregenden Präsentation erläuterte sie die Mikroqualifikationen für die allgemeine und berufliche Bildung auf dem Arbeitsmarkt.

Die zweite Session wurde mit Herrn Anatolii Garmash (Senior Human Capital Development Expert in Qualification Systems European Training Foundation) eröffnet, der ein tieferes und gründliches Verständnis der Mikroqualifikationen vermittelte.

Herr Andre Schlipp (Managing Director am Accreditation, Certification and Quality Assurance Institute (ACQUIN)) hielt einen Vortrag, der sich auf Mikroreferenzen und Qualitätssicherung konzentrierte.

Die Veranstaltung endete mit einem Beitrag von Frau Giuseppina Tucci (Generalsekretärin der Plattform für lebenslanges Lernen), die eine Perspektive des lebenslangen Lernens sowohl im Kontext der Mikroqualifikationen als auch in der allgemeinen Diskussion der Veranstaltung anbot.

Zugehörige Dokumente:

- CEDEFOP - [Mikroqualifikationen für die allgemeine und berufliche Bildung](#) auf dem Arbeitsmarkt Um die begrenzten Erkenntnisse über den allgemeinen Arbeitsmarktwert von Mikroqualifikationen zu berücksichtigen, hat das Cedefop im Rahmen seiner Agenda für die Zukunft der Berufsbildung eine neue Studie über die Rolle von Mikroqualifikationen bei der Erleichterung des Lernens für die Beschäftigung in Auftrag gegeben.
- CEDEFOP - [Microcredentials: Are they here to stay?](#) Das edefop hat eine neue Studie über die Rolle von Mikroqualifikationen bei der Weiterbildung oder Umschulung in einem sich schnell verändernden Arbeitsumfeld in Auftrag gegeben. Die Coronavirus-Pandemie hat den Trend zur Digitalisierung der Arbeitsmärkte und zur Automatisierung der Produktionssysteme beschleunigt. Angesichts der daraus resultierenden höheren Nachfrage nach digitalen und verwandten Kompetenzen konzentriert sich die EU-Kompetenzagenda 2020 auf gezielte Maßnahmen, die die Weiterqualifizierung und Umschulung der EU-Bürger erleichtern können.
- [Ein europäischer Ansatz für Mikroqualifikationen](#) wird dazu beitragen, den Bürgern Lernmöglichkeiten zu eröffnen und die Rolle der Hochschul- und Berufsbildungseinrichtungen beim lebenslangen Lernen zu stärken. [Konsultationsgruppe für Mikroreferenzen: Empfehlungen](#)
- [Mikroreferenzen](#) wurden in der Europäischen Agenda für Kompetenzen, die am 1. Juli 2020 veröffentlicht wurde, als eine ihrer 12 Leitaktionen zur Förderung der Qualität, Transparenz und Einführung von Mikroqualifikationen in der gesamten EU angekündigt.
- ETF Europe: [Micro-Credentials – eine neue Chance für lebenslanges Lernen?](#) Erste Ergebnisse des CEDEFOP zu Mikroqualifikationen für Berufsbildung und Arbeitsmarktlernten

5.2 Lehren aus dem 5. NEW VET Training-Hotspot

Wir erfuhren aus der CEDEFOP Studie, dass das Konzept der ECVET-Punkte sich in der beruflichen Bildung in Europa nicht bewährt hatte und ECVET schließlich nicht zur Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems in der Berufsbildung führte. Auf der Grundlage der CEDEFOP Studie, die während der Konsultation von Interessenträgern beruflicher Bildung erarbeitet wurde, und der Erfahrungen, die in den letzten 10 Jahren mit der Umsetzung des ECVET gesammelt wurden, werden in den aktualisierten Ratsempfehlungen bewährte Elemente der ECVET-Empfehlung von 2009 übernommen und gestärkt und andere, die keinen Mehrwert bringen oder einem tatsächlichen Bedarf in den Berufsbildungssystemen nicht gerecht werden, aufgegeben (Leistungspunkte).

Die ECVET-Empfehlung von 2009 wird aufgehoben, und die Bestimmungen und Grundsätze des ECVET werden in andere politische Instrumente der EU übernommen. Besonders der Grundsatz, dass Qualifikationen aus Einheiten von Lernergebnissen bestehen, wird in den neuen Vorschlag integriert und verstärkt (Modularisierung; Micro Credentials). Dies wird als Voraussetzung für die Flexibilisierung der Berufsbildungsprogramme und die Erleichterung der Validierung angesehen, um die Inanspruchnahme von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu fördern.

Wir haben gelernt, dass die **Modularisierung** – die Aufteilung beruflicher Qualifikationen in kleinere Teile der Lernergebnisse – der "neue" Weg ist, die Lerninhalte flexibel zu aktualisieren und an die Bedürfnisse des Einzelnen anzupassen entspricht dem Lebenslangen Lernen. Die Validierung von Lernergebnissen, die im Rahmen des nichtformalen und informellen Lernens erworben wurden, wird die Weiterbildung und Umschulung erleichtern und nicht nur zu Vollqualifikationen, sondern auch zu **Mikroqualifikationen oder Teilqualifikationen** führen. (Empfehlung des Rates der EU 2020)

Neue Fakten für Teilnehmer

- Micro-Credential in der Berufsbildung als Lernergebnis im formalen, informellen lebenslangen Lernen > Lernergebnisse auch in Micro Credentials – das neue ECVET ohne Punkte (?)
- Ein Micro-Credential ist eine Qualifikation, die Lernergebnisse belegt, die durch einen kurzen, transparenten validierten Kurs oder ein Modul erworben wurden. Micro-Credentials können vor Ort, online oder in einem gemischten Format erworben werden. Der flexible Charakter dieser Qualifikationen ermöglicht es, den Bürgern, einschließlich Vollzeitbeschäftigten, neue flexible Lernmöglichkeiten zu eröffnen. Dies macht Micro-Credentials zu einer hochflexiblen, inklusiven Lernform, die den gezielten und flexiblen Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglicht.
- Die Validierung von Lernergebnissen, die im Rahmen des nichtformalen und informellen Lernens erworben wurden, wird die Weiterbildung und Umschulung erleichtern und nicht nur zu Vollqualifikationen, sondern auch zu Mikroqualifikationen oder Teilqualifikationen führen. Es hilft auch, eine Brücke zwischen verschiedenen Bereichen zu schlagen, was für die Entwicklung eines Bereichs der grünen und nachhaltigen Wirtschaft notwendig ist
- Ein Micro-Credential ist ein Nachweis für die Lernergebnisse, die ein Lernender nach einer kurzen, transparent bewerteten Lernerfahrung erworben hat. Sie werden nach Abschluss von kurzen eigenständigen Kursen (oder Modulen) vergeben, die vor Ort oder online (oder in einem gemischten Format) durchgeführt werden."
- Micro Credentials können durch Digital Credentials valide dokumentiert werden
- Empfänger digitaler Credentials können Informationen wie die Identität der Vergabestelle oder die Qualitätssicherung einer Qualifikation automatisch überprüfen. European Digital Credentials for Learning sind EU-weit authentisch und entsprechen papierbasierten Zeugnissen, die dieselben Informationen

enthalten...offen ist noch die zuständige Stelle für die Anerkennung (national oder EU weit).

Inhalte, die für die tägliche Arbeit und Organisation relevant sind

- Micro-Credentials sind sehr flexibel und können verwendet werden, um sich weiterzubilden oder umzuschulen, um schnell, flexibel und bedarfsorientiert Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden bzw. als Arbeitnehmer sich beruflich weiterzuentwickeln.
- Micro-Credentials bestehend aus Einheiten von "Lernergebnissen"
- Flexibilität dieser Qualifikationen ermöglicht neue Lernmöglichkeiten (Online-/Blended-Format)

Inhalte, die für die Schaffung lokaler Kooperationen in der Berufsbildung verwendet werden sollten

- Micro-Credentials spiegeln individuelle Lernergebnisse im formalen / nicht- / informellen Lernen wider
- Modularisierung mit Mikro-Qualifikationen unterstützt den Übergang zu neuen Jobs mit neuen Qualifikationsanforderungen, adressiert Qualifikationslücken und motiviert Lernende in der Berufsbildung
- Micro-Credentials als innovativer Ansatz in transnationalen Mobilitäten
- Potential von Micro-Credentials außerhalb der formalen Berufsbildung, insbesondere von Unternehmen und Arbeitsmarktsektoren
- Micro-Credentials unterstützen "altersneutrale" Systeme für die Berufsbildung und stärken den Fokus auf Weiterbildung und Umschulung
- Micro-Credentials können für Qualifikationen in den lokalen Kooperationsrahmen aggregiert werden

Inhalte, die zur Einbeziehung von Akteuren verwendet werden sollen, die noch keine Erfahrung mit der Nutzung der EU-Zusammenarbeit haben

- Micro-Credentials sind aktuelles Thema auf EU-Ebene und alle Mitgliedsstaaten sind aufgerufen nationale Lösungsansätze zu diskutieren
- Micro-Credentials sind das Ergebnis der Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen des Einzelnen in der formalen, informellen und nicht-formalen Bildung
- Portabilität von Micro-Credentials auf nationaler und internationaler Ebene wird angestrebt

Was haben die Teilnehmer von anderen Partnern gelernt und wie profitieren sie von diesem Wissen?

- Micro-Credentials eine hochflexible, inklusive Lernform, die den gezielten Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglicht
- Micro-Credentials können besonders nützlich für Menschen sein, die sich kurzfristig und flexibel weiterbilden oder umzuschulen möchten, um den sich rasant verändernden Anforderungen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit:..)des Arbeitsmarktes gerecht zu werden (<https://ec.europa.eu/>)
- Key Merkmale von Micro-Credentials:
 - Aussagen, die (auf der Grundlage von Unterlagen und/oder Bewertungen) anerkennen, dass eine Person Lernergebnisse und/oder Kompetenzen in Bezug auf einen begrenzten und spezifischen Bereich erworben hat- diese können in digitaler Form vermittelt werden
 - Micro-Credentials können Teil von formalen Qualifikationen sein oder diese ergänzen, sie können jedoch auch unabhängig von diesen sein.
- Wert und Verständnis von Micro-Credentials nicht immer klar
- Herausforderungen in Bezug auf Qualität, Anerkennung, Transparenz und Portabilität von Micro-Credentials zwischen und innerhalb von Ländern, zwischen Sektoren, von einem Arbeitsplatz zum anderen
- Micro-Credentials sind Eigentum des Lernenden, können geteilt werden, sind portabel und können zu größeren Lernergebniseinheiten oder Qualifikationen kombiniert werden

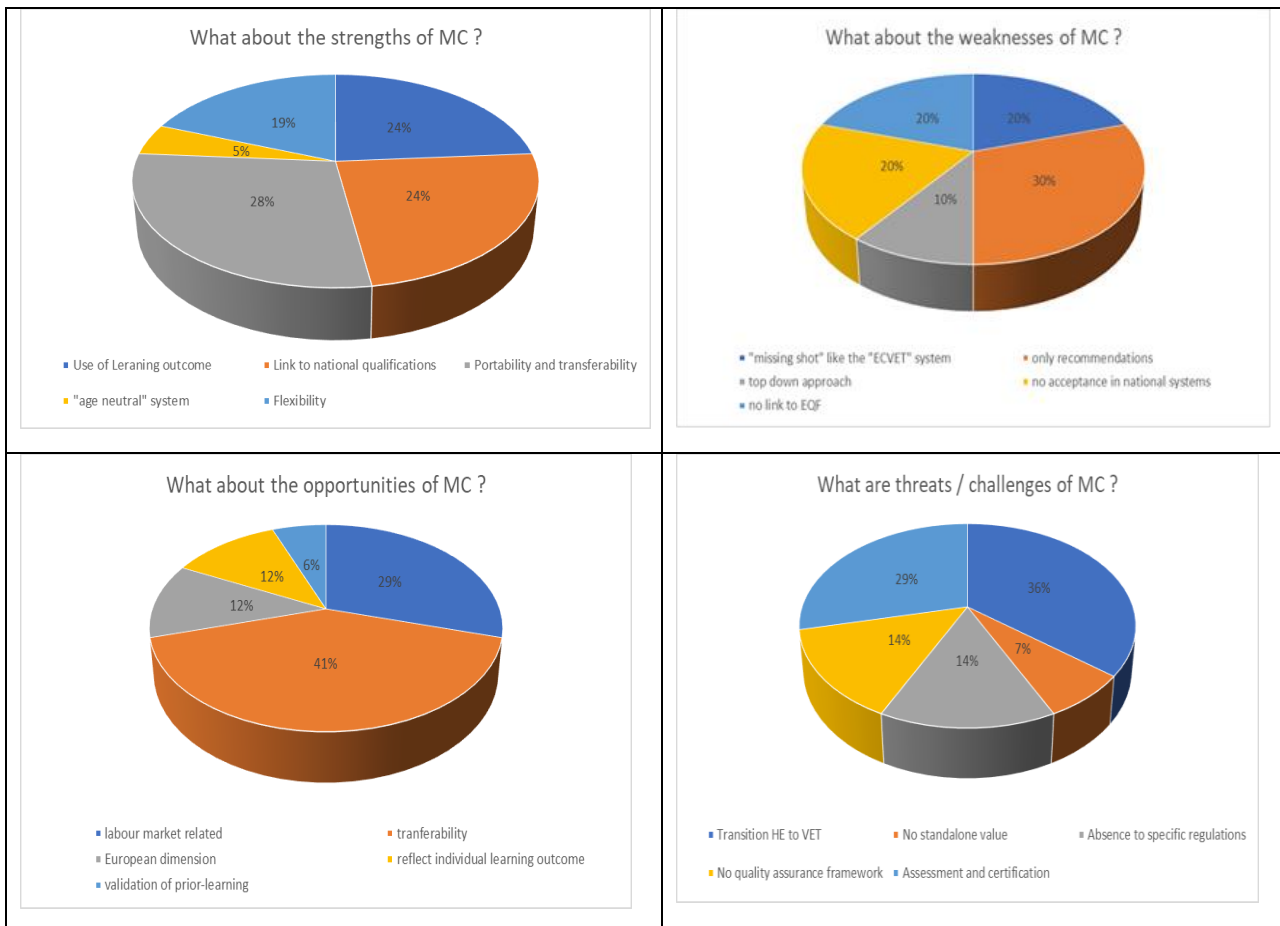
5.3 Zusammenfassung und Empfehlungen für den 5. Training-Hotspot

Eine wachsende Zahl von Menschen muss ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen flexibel, zeitnah und ständig aktualisieren (grüner und digitaler Übergang, COVID-19), was wirklich eine Herausforderung für unsere Berufsbildungspolitik darstellt. „Kulturwandel“ ist in den Bildungssystemen notwendig. Wir müssen den Zugang zu allen Arten von Lernenden verbessern, um einen Ansatz des lebenslangen Lernens zu verfolgen. Mit einem Focus auf:

- Flexible Lernpfade, digitale Angebote, Qualitätssicherung
- Lernerzentrierter Ansatz
- Zugänglichkeit und Inklusion sind der Kern des Lernens

Die Validierung von Lernergebnissen, die im Rahmen des nichtformalen und informellen Lernens erworben wurden, wird die Weiterbildung und Umschulung tangieren und nicht nur zu Vollqualifikationen, sondern auch zu anerkannten Micro-Credentials oder Teilqualifikationen führen. Micro Credentials kommen der Praxis vom lebenslangen Lernen ob formal, informell, online oder in Präsenz sehr nah. Zu klären wären bei dem breiten Angebot die Qualitätssicherung und Anerkennung (formell oder auch informelle) der erzielten Lernergebnisse eines MCs.

In unserer Umfrage unter Teilnehmern des 5. Trainings-Hotspots fragten wir nach den Stärken-Schwächen-Chancen-Bedrohungen der Micro-Credentials:



Unsere letzte Frage in der Umfrage war "Wären Sie daran interessiert, an einem gemeinsamen EU-Projekt zu Micro-Credentials zu arbeiten" - 100 % unserer Teilnehmer antworteten mit "JA".

Es gab ein sehr positives Teilnehmerfeedback zu den neuen "EMPFEHLUNGEN DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz", die die Relevanz des Themas zeigen.

"Die größten Herausforderungen bei der Anerkennung von Micro-Credentials liegen nicht auf technologischer und praktischer Ebene, sondern die eigentliche Herausforderung ist kultureller und struktureller, auf staatlicher (nationaler und internationaler) oder auch europäischer Regulierungsebene. Die Schwierigkeit ist dabei erfolgreiche nationale System der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene zu „synchronisieren“. Das fängt schon bei den Begriffen an. So hat man in DE z.B. Zusatzqualifizierungen, Ausbildungsbausteine, Modulare Weiterbildung die sowohl angerechnet werden bzw. anerkannt sind. Dahinter steckt nichts weiter als Micro Credentials, nur wird man diese bestehenden Begriffe garantiert nicht in MC umbenennen.

Eigentlich kommt das Thema MC aus der höheren, akademischen Bildung, wo es bereits gut funktioniert und viele Mitgliedsstaaten nur dieses System kennen. Die existierenden Systems der berufliche Bildung fallen da ein Stück weit hinten runter. Es übersieht auch die potenzielle Rolle von MC außerhalb der formalen Berufsbildung,

insbesondere von Unternehmen und Arbeitsmarktsektoren." (CEDEFOP 2020)

Im Frühjahr 2020 richtete die Kommission eine Ad-hoc-Konsultationsgruppe zum Thema Micro-Credentials ein, die sich aus Experten der Hochschulbildung zusammensetzt, darunter Praktiker, Mitglieder von Qualitätssicherungsagenturen und Gastredner aus ganz Europa. Diese Ergebnisse (3 Arbeitsaufträge) werden in umfassendere Konsultationen über alle Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung einfließen und zur Ausarbeitung einer Empfehlung des Rates über Mikroqualifikationen für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit bis Ende 2021 beitragen.

Für Bildungspersonal sind die folgenden Themen besonders hervorzuheben:

1. Bewusstsein für Micro-Credential als hochflexible, inklusive Lernform, die den gezielten Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglicht
2. Micro-Credential sind ein Qualifikationsnachweis, der Lernergebnisse belegt, die durch einen kurzen, transparent bewerteten Kurs oder ein Modul erworben wurden
3. Der flexible Charakter dieser Qualifikationsnachweise ermöglicht es, den Bürgern, auch den Vollzeitbeschäftigten, Lernmöglichkeiten zu eröffnen.
4. Micro-Credentials erkennen Lernergebnisse an, die außerhalb der formalen Bildung erzielt wurden
5. Micro-Credentials schließen Qualifikationslücken, erleichtern die Formalisierung neuer Fähigkeiten und unterstützen den Übergang zu neuen Arbeitsplätzen mit neuen Qualifikationsanforderungen

Epilog

Die Hot Spot Trainings waren für alle teilnehmenden europäischen Partner und Berufsbildungsanbieter sehr lehrreich und drehten sich alle um das Thema unseres Projektes

NEW

VET:

"Network Fostering the European Work-based Learning System for VET Providers".

Neue europäische Netzwerke wurden aufgebaut und viel Wissen zum Thema WBL in Europa diskutiert, ausgetauscht und erlernt. Parallel war die berufsbildungspolitische Situation auf europäischer Ebene beim ersten Hot Spot Training im Januar 2020 völlig anders als am Ende des Projekts im Jahr 2022.

Die COVID-19-Pandemie hat die üblichen Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten, einschließlich der Berufsbildung in ganz Europa, nachhaltig verändert. Trotz der Tatsache, dass die Mitgliedstaaten schnell zu digitalen Lernlösungen übergegangen sind, haben die Eindämmungsmaßnahmen und die daraus resultierende Krise die Widerstandsfähigkeit des Systems auf die Probe gestellt.

Verschärft wurde die Situation in der Berufsbildung noch dadurch, dass die praktische Ausbildung – in Form von lernen am Arbeitsplatz und Lehrlingsausbildung – in den meisten Branchen ausgesetzt wurde. Auch auf unser NEWVET-Projekt hatte COVID-19 massive Auswirkungen so z.B. auf die geplanten nationalen Präsenzworkshops sowie auf das Thema WBL. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden der 2., 3., 4. und 5. Trainings-Hotspots als reines Online-Training organisiert. Wir haben auch gelernt das Virtuelle Formate den interkulturellen Austausch und gemeinschaftliche Begegnungen vor Ort absolut nicht ersetzen können. Somit waren wir glücklich wenigstens unsere Abschlusskonferenz 2022 in Ancona wieder in Präsenz organisiert zu haben.

In 2017 wurde eine gezielte EU-Konsultation mit Blick auf eine nachhaltige berufliche Bildung vor dem Hintergrund neuer Trends und Herausforderungen (Digitalisierung, Automatisierung, Robotik, Künstliche Intelligenz, Grünes und Nachhaltiges Wirtschaften, Klimawandel, Globalisierung, neue Geschäftsmodelle, neue Formen der Arbeitsorganisation, demografische Entwicklung, Alterung, Migration) gestartet. Diese fanden ihre offizielle Schlussfolgerung im Jahr 2020 während unserer Projektlaufzeit, formuliert in den:

"EMPFEHLUNG DES RATES zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz." (2020)

Diese dynamische Entwicklung wurde unmittelbar in unsere fortlaufenden NEW VET Training Hotspots berücksichtigt. Beim zweiten Training diskutierten wir noch über die große Bedeutung von ECVET und Ende 2020 war ECVET auf europäische Ebene abgewählt!

Im Jahr 2021 haben wir unsere Ausbildungs-Hotspots direkt auf diese neue EU-Politik ausgerichtet:

- HotSpot 4: "Wie kann die Berufsbildung modernisiert werden, indem wir den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft unterstützen – Innovation in der Berufsbildung für ein grünes und digitales Europa"-

HotSpot 5: Eine neue Ära der Micro-Credentials in der Berufsbildung?
Kompetenz-, Qualifikationsrahmen und EU-Ansätze

Diese schnelle Anpassung unserer Schulungsinhalte ermöglichte es uns, die neue EU-Politik "NEW VET" (Empfehlungen des Rates) sehr konstruktiv und hochaktuell mit unseren europäischen Partnern zu diskutieren.

Das übergeordnete Ziel sollte darin bestehen, die Berufsbildungspolitik der EU zu modernisieren, um dem großen Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf gerecht zu werden, der von dem gemeinsamen Bestreben angetrieben wird, für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerüstet zu sein, insbesondere die Erholung von der COVID-19-Pandemie zu unterstützen und zum Aufbau einer nachhaltigeren, faireren und widerstandsfähigeren Bildung in der Europäischen Union beizutragen.

Als Höhepunkt dieser Neuausrichtung in der Berufsbildung möchten wir die folgenden Themen nennen:

- Modernisierung der Berufsbildungspolitik der Union durch Unterstützung des Übergangs zu einer grünen und digitalen Wirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels sowie der Aufwärtskonvergenz der nationalen Berufsbildungssysteme
- Unterstreichung der entscheidenden Rolle der Berufsbildungssysteme für junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten
- Gewährung eines Maßes an Autonomie für Berufsbildungsanbieter, das es ihnen ermöglicht, schnell auf Qualifikationsherausforderungen zu reagieren, schnelle Umschulungsprogramme anzubieten und in engen Partnerschaften mit Arbeitgebern aus dem öffentlichen und privaten Sektor zu arbeiten;
- Modularisierung von Berufsbildungsprogrammen und deren Ausweitung auf höhere Qualifikationsniveaus und Micro-Credentials;

Basierend auf diesen Empfehlungen wurden in unserer Partnerschaft erste innovative Ideen diskutiert, die in konkrete nachhaltige Berufsbildungsprojekte und Kooperationen umgesetzt werden.

Neben dem Austausch und Transfer europäischer Berufsbildungspolitik in einen nationalen Kontext war ein Kerngedanke des Projekts die Vernetzung europäischer Bildungsdienstleister zum Thema WBL.

Durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit den europäischen Zielen und dem Transfer in die nationalen Partnersysteme wurden Unterschiede sowie viele Gemeinsamkeiten deutlich. Dazu gehören Themen der Lernergebnisorientierung; Qualitätssicherung in der WBL; Validierung; Anerkennung und der Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft (Innovation in der Berufsbildung für ein grünes und digitales Europa). Dies bestärkte uns in unserer Idee, unser europäisches Partnernetzwerk langfristig zu festigen und mit neuen Berufsbildungspartnern auszubauen.

Die NEWVET-Partner haben eine gemeinsame Internationalisierungsstrategie in der beruflichen Bildung formuliert und sind bereit, diese langfristig mit konkreten Maßnahmen (MoU) zu erfüllen. Die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie auf Anbieterebene, die Förderung von VET Mobilität von Führungskräften, Personal und Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die transnationale Zusammenarbeit in der WBL ist eine große Herausforderung und große Chance für den

Berufsbildungssektor in Europa und unser erklärtes gemeinsames Ziel der NEW VET Partnerschaft, auch über die Projektlaufzeit hinaus. Diese Idee langfristiger Kooperationsbeziehungen fand Ausdruck in einem gemeinsamen Memorandum of Understanding, unterzeichnet von den Geschäftsführern aller NEW VET Partnerinstitutionen.